

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUDIMAR RAFANHIM



CURITIBA

2012

LUDIMAR RAFANHIM

**DECISÕES JUDICIAIS E VALORIZAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE CURITIBA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

**Orientadora:
Prof.^a Dr.^a Andréa Barbosa Gouveia**

CURITIBA

2012

Catálogo na Publicação
Aline Brugnari Juvenêncio – CRB 9º/1504
Biblioteca de Ciências Humanas e Educação - UFPR

Rafanhim, Ludimar

Decisões judiciais e valorização dos profissionais do magistério de Curitiba / Ludimar Rafanhim. – Curitiba, 2012.
191 f.

Orientadora: Profª. Drª. Andréa Barbosa Gouveia
Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação,
Universidade Federal do Paraná.

1. Educação – Curitiba (PR). 2. Professores – Valorização.
3. Educação e Estado. I. Título.

CDD 370.8162



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



PARECER

Defesa de Dissertação de **LUDIMAR RAFANHIM** para obtenção do Título de MESTRE EM EDUCAÇÃO. Os abaixo assinados, DR^a ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA, DR. MARCOS ALEXANDRE DOS SANTOS FERRAZ E DR. ÂNGELO RICARDO DE SOUZA, arguíram, nesta data, o candidato acima citado, o qual apresentou a seguinte Dissertação: **"DECISÕES JUDICIAIS E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE CURITIBA"**.

Procedida a arguição, segundo o Protocolo aprovado pelo Colegiado, a Banca é de Parecer que o candidato está apto ao Título de MESTRE EM EDUCAÇÃO, tendo merecido as apreciações abaixo:

BANCA	ASSINATURA	APRECIÇÃO
DR ^a ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA		APROVADO
DR. MARCOS ALEXANDRE DOS SANTOS FERRAZ		Aprovado
DR. ÂNGELO RICARDO DE SOUZA		Aprovado

Curitiba, 27 de março de 2012.

Prof. Dr. Paulo Vinicius Baptista da Silva
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação

Prof. Dr. Paulo Vinicius Baptista da Silva
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação
Matr. 16742

Dedico este trabalho

*Aos meus pais Laurindo Rafanhim e Maria Augusta
Rafanhim que em sua época não tiveram acesso à
escola quando crianças e o que aprenderam foi por
outras formas, mas especialmente com a vida.*

*À minha companheira Leticia Gatti e às minhas filhas
Camila e Luiza Rafanhim pelo apoio e ajuda que
sempre deram.*

AGRADECIMENTOS

Aos professores da rede Municipal de Curitiba com os quais trabalhei os quase dez anos que estive no SISMMAC e sem os quais este trabalho não existiria e se existisse não seria o mesmo.

À minha orientadora Professora Andréa Barbosa Gouveia, pelas sábias orientações e pela confiança depositada ao aceitar orientar o trabalho.

Aos professores Ângelo Ricardo de Souza e Marcos Ferraz que aceitaram compor a banca e muito contribuíram com suas observações por ocasião do momento da qualificação.

Aos professores com os quais participei dos seminários e aulas durante os dois anos de estudos e aos colegas com os quais tive a oportunidade de dividir vários momentos, principalmente à Juliana, Simoni e Alda com as quais trocamos várias experiências e ajudas durante as orientações.

À diretoria do SISMMAC que me autorizou a realizar as pesquisas nos arquivos do sindicato.

Aos colegas advogados, estagiários e funcionários do SISMMAC que tiveram participação direta nos processos analisados, pois sempre trabalharam de forma coletiva.

Aos dirigentes dos sindicatos com os quais trabalhei ou trabalho e aos colegas de profissão que muito contribuíram nas reflexões sobre o papel do sindicalismo em nossa sociedade como instrumento de valorização dos trabalhadores.

À CAPES, pela concessão da Bolsa Reuni que contribuiu no financiamento da pesquisa com aquisição de materiais e outras despesas.

RESUMO

Decisões judiciais e valorização dos profissionais do magistério é uma pesquisa que abrange decisões judiciais envolvendo profissionais do magistério do município de Curitiba entre os anos 2002 e 2010. O objetivo da investigação foi verificar se as decisões prolatadas nas ações ajuizadas individual ou coletivamente por docentes da rede municipal de educação de Curitiba contribuíram ou não para a valorização dos profissionais em questão, relacionado com a política educacional. Durante o estudo foram analisados processos judiciais em que são discutidos os diferentes aspectos da vida funcional dos servidores do magistério municipal de Curitiba. O trabalho foi organizado observando as seguintes etapas: discussão sobre o papel do Estado e os profissionais do magistério; mobilização dos profissionais do magistério de Curitiba por meio da Associação do Magistério Municipal de Curitiba e Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba; evolução legislativa no Município de Curitiba no tocante aos profissionais do magistério; concepções de valorização profissional do magistério; análise dos pedidos, contestações e decisões nos processos judiciais individuais ou coletivos ajuizados por meio do departamento Jurídico do SISMMAC e análise do impacto que essas decisões tiveram na vida dos profissionais do magistério de Curitiba. Ao final da pesquisa concluiu-se que muitas decisões procedentes ou improcedentes impactaram positiva, mas também negativamente, na valorização dos profissionais do magistério, e que muitas das conquistas poderiam ter sido obtidas também pela mobilização. É conclusão ainda que a valorização profissional decorre da mobilização dos trabalhadores e que os processos judiciais são instrumentos para fortalecer a mobilização, mas que por si só não asseguram a plena valorização.

Palavras-chave: Profissionais do magistério. Docentes. Decisões judiciais. Valorização Profissional. Sindicato. Judicialização.

ABSTRACT

Decisões judiciais e valorização dos profissionais do magistério is a research about judicial decisions involving Curitiba's teaching professionals between the years of 2002 and 2010. The aim of the research was to verify if the decisions handed down at the individually or collectively FILED suits by teachers from the municipal education system contributed or not for the valuation of those professionals, related to educational policy. During the study there was analyzed lawsuits in which are discussed the various aspects of Curitiba's teaching civil servants' working life. The report was organized by observing the following steps: discussion about the role of the State and the teaching professionals; mobilization of Curitiba's teaching professionals by the "Associação do Magistério Municipal de Curitiba" and the "Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba"; legislative developments at Curitiba as regard the teaching professionals; conceptions of teaching professional's valuation; analysis of the asks, decisions and objections at the individually or collectively FILED lawsuits through SISMMAC's Legal Department and analysis of what impact those decisions had at the professional's lives. At the end of the research it was concluded that many of the founded or unfounded decisions had impacted positive, but also negatively at the valuation of the teaching professionals, but many of the achievements could also have been reached by mobilization. It was also concluded that the professional valuation occur because of the workers mobilization and that the lawsuits are tools to empower the mobilization, but cannot ensure the full valuation.

Key-words: Professional teaching. Teachers. Judicial decisions. Professional development. Syndicate. Judicialization.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 -	SISTEMATIZAÇÃO DOS ANOS, TEMAS ENVOLVIDOS E TIPOS DE AÇÕES.....	74
QUADRO 2 -	ACÚMULO DE DOIS CARGOS PÚBLICOS DE PEDAGOGO ...	84
QUADRO 3 -	GRATIFICAÇÃO PELA ATUAÇÃO NA EDUCAÇÃO ESPECIAL EM CMAEs.....	86
QUADRO 4 -	CRESCIMENTO VERTICAL PELA MAIOR HABILITAÇÃO.....	88
QUADRO 5 -	PARTICIPAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NAS MOVIMENTAÇÕES NA CARREIRA.....	92
QUADRO 6 -	APLICABILIDADE DA LEI FEDERAL N.º 11301/2006	94
QUADRO 7 -	APLICABILIDADE DO ARTIGO 3.º DA EMENDA 47 AOS PROFESSORES.....	96
QUADRO 8 -	IGUALDADE DA REMUNERAÇÃO DAS DOCÊNCIAS I E II ...	99
QUADRO 9 -	COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....	101
QUADRO 10 -	PARTICIPAÇÃO NOS CRESCIMENTOS DA CARREIRA POR PARTE DOS SERVIDORES CEDIDOS PARA ESCOLAS CONVENIADAS	103
QUADRO 11 -	APOSENTADORIA POR INVALIDEZ COM PROVENTOS INTEGRAIS.....	106
QUADRO 12 -	REENQUADRAMENTO DOS APOSENTADOS	108
QUADRO 13 -	RECESSO DOS PROFESSORES QUE TRABALHAM EM CMEIs	109

LISTA DE SIGLAS

ACP	- Ação Civil Pública
ADC	- Ação Declaratória de Constitucionalidade
AMMC	- Associação do Magistério Municipal de Curitiba
ASMUC	- Associação dos Servidores Municipais de Curitiba
CMAE	- Centro Municipal de Atendimento Especializado
CMEI	- Centro Municipal de Atendimento Infantil
CNE	- Conselho Nacional de Educação
CNJ -	- Conselho Nacional de Justiça
CNTE	- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
EC	- Emenda Constitucional
FUNDEB	- Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica
FUNDEF	- Fundo Nacional de Desenvolvimento do Ensino Fundamental
LDB	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LDO	- Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	- Lei Orçamentária Anual
LRF	- Lei de Responsabilidade Fiscal
MEC	- Ministério da Educação e Cultura
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
PEC	- Proposta de Emenda Constitucional
PPA	- Plano Plurianual
PSPN	- Piso Salarial Profissional Nacional
SEPE	- Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro
SISMMAC-	Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba
SISMUC	- Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba
STF	- Supremo Tribunal Federal
TCEPR	- Tribunal de Contas do Paraná
VFP	- Vara da Fazenda Pública

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 ESTADO, POLÍTICAS EDUCACIONAIS E OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: ELEMENTOS PARA COMPREENDER AS DISPUTAS NO ESPAÇO JURÍDICO	23
1.1 ALGUMAS PREMISSAS SOBRE A ESTRUTURA DO ESTADO.....	23
1.2 ALGUMAS PREMISSAS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR NO SERVIÇO PÚBLICO E O DIREITO	28
1.3 O CENÁRIO LEGISLATIVO NACIONAL PARA OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E POLÍTICA EDUCACIONAL	32
1.4 NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE PLANOS DE CARREIRAS.....	37
1.5 O ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO	41
2 O SISMMAC E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA FUNCIONAL NO MUNICÍPIO DE CURITIBA	48
2.1 HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DO SISMMAC.....	48
2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE CARREIRA DO MAGISTÉRIO EM CURITIBA	59
3 VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO	63
4 DECISÕES JUDICIAIS E A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO	73
4.1 DIREITO DO PEDAGOGO A ACUMULAR DOIS CARGOS PÚBLICOS QUANDO COMPATÍVEL O HORÁRIO.....	82
4.2 GRATIFICAÇÃO PELA EDUCAÇÃO ESPECIAL AOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE ATUAM NOS CENTROS MUNICIPAIS DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO.....	84
4.3 AVANÇO VERTICAL PELA MAIOR HABILITAÇÃO.....	87
4.4 PARTICIPAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS NAS MOVIMENTAÇÕES NA CARREIRA.....	90
4.5 EXTENSÃO DO DIREITO À APOSENTADORIA ESPECIAL DO MAGISTÉRIO	92
4.6 APOSENTADORIA PÓS-EMENDA CONSTITUCIONAL 47/2005.....	94
4.7 IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DAS DOCÊNCIAS I E II	97

4.8	COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	99
4.9	PARTICIPAÇÃO NA MUDANÇA DE ÁREA DE ATUAÇÃO E NO CRESCIMENTO VERTICAL	102
4.10	APOSENTADORIA POR INVALIDEZ COM PROVENTOS INTEGRAIS.....	103
4.11	REENQUADRAMENTO DOS APOSENTADOS EM GERAL	106
4.12	RECESSO NOS CENTROS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO INFANTIL	108
4.13	OUTRAS AÇÕES JUDICIAIS RELEVANTES PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO	109
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
	REFERÊNCIAS.....	120
	DOCUMENTOS CONSULTADOS.....	122
	ANEXO 1 - AÇÕES JUDICIAIS E IMPACTOS DAS SUAS DECISÕES NA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO PERÍODO 2002 A 2010 – MUNICÍPIO DE CURITIBA	126
	ANEXO 2 - PRINCIPAIS LEIS E DECRETOS MUNICIPAIS MENCIONADOS AO LONGO DO TRABALHO	1298

INTRODUÇÃO

Este trabalho foi realizado sob as diretrizes da linha de pesquisa Políticas e Gestão da Educação, portanto, é a partir desse enfoque que toda a pesquisa empírica, a análise e o relato são feitos.

As políticas de educação abrangem a sua concepção de educação, gestão, financiamento, macropolíticas e o trabalho dos profissionais da educação.

A análise aqui realizada é um encontro entre os debates a respeito das políticas educacionais e sua gestão com as teses jurídicas referentes aos direitos dos profissionais do magistério.

A pesquisa traz a análise das ações judiciais no período, envolvendo os profissionais, mas as políticas e gestão revestem toda a pesquisa como se fossem uma membrana da célula, e durante todo o trabalho é observado o parâmetro aqui mencionado.

Os profissionais do magistério de Curitiba, que, até o término da coleta de dados, eram aproximadamente 10.000 servidores públicos municipais, inseridos na política municipal de educação de Curitiba, são organizados como classe no SISMMAC – Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba e é no ambiente dessa entidade que foi realizada a pesquisa empírica que resultou no presente trabalho.

A pesquisa foi realizada por acadêmico que atuou como advogado do SISMMAC durante todo o período investigado, portanto, a análise foi realizada a partir do olhar de alguém que atendeu a muitos professores, orientou juridicamente, optou entre ajuizar ou não ações, sejam individuais ou coletivas, e presenciou os resultados e as repercussões que tais ações tiveram junto aos interessados.

Releva mencionar ainda que o pesquisador sempre teve grande proximidade dos profissionais com os magistério de Curitiba, pois também foi servidor público municipal de outra área, mas que atuava em conjunto, pois era dirigente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba e participou dos debates que resultaram na criação dos dois sindicatos já mencionados.

Essa proximidade com os trabalhadores da educação deu importantes elementos para analisar os reflexos que as decisões judiciais tiveram na vida das pessoas envolvidas, pois permitiram compreender o que era mais relevante na carreira dos profissionais do magistério municipal de Curitiba organizados no SISMMAC.

Até o mês de outubro de 1988, os integrantes do quadro do magistério Municipal de Curitiba eram representados pela AMMC – Associação do Magistério Municipal de Curitiba, visto que até então não era assegurado aos servidores públicos civis o direito à sindicalização e à greve pois esse direito era exclusivo dos trabalhadores do setor privado.

A Constituição Federal de 5 de outubro 1988 assegurou a autonomia e liberdade sindical a todos os trabalhadores no artigo 8.º e no artigo 37, inciso VI garantiu o direito à sindicalização aos servidores públicos com o seguinte texto: VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (CF 88). A mesma Constituição garantiu o direito à greve dos servidores públicos civis.

Quando da fundação do sindicato, a vida funcional dos seus representados era regulada pelo estatuto dos servidores municipais de Curitiba – Lei Municipal n.º 1656/1958 – e pelo estatuto do magistério municipal – Lei n.º 6.761/1985.

Essa última lei regulava essencialmente os institutos de crescimento na carreira, e em especial o pagamento pela maior habilitação.

O cumprimento do estatuto do magistério não gerou lides jurídicas, com exceção de uma que discutiu a contagem do tempo de serviço conhecido como supletivo no momento do novo enquadramento. A ausência de conflitos também resultou da forma de organização dos servidores, uma vez que existia apenas uma associação que, para muitos, confundia-se com uma entidade que agregava os profissionais do magistério, mas não com o objetivo reivindicatório, pois a mobilização sindical, para muitos professores, era mais própria dos operários e os professores não integravam esse grupo.

Em que pese o esforço dos diretores da associação do magistério, esta não tinha as características de uma entidade sindical com representação institucionalizada, mas, mesmo no início das atividades do SISMMAC, as controvérsias jurídicas eram poucas em função do reduzido número de normas municipais e do baixo número de profissionais.

Em razão dessa aparente falta de conflitos quanto à aplicabilidade das normas, o departamento jurídico do SISMMAC tinha uma atuação bastante limitada principalmente devido à baixa procura.

As ações existentes eram essencialmente individuais e tratavam de questões muito peculiares e sem maiores repercussões na categoria. Dentre as ações que existiam, podem-se mencionar algumas envolvendo penalidades administrativas, concurso público e relacionadas a questões de aposentadoria, que também eram poucas em razão da simplicidade das normas previdenciárias vigentes.

Na década de 1990 o sindicato teve importante papel político na defesa do antigo estatuto próprio do magistério e na sua reconquista, pois este fora extinto em 1991 pela Lei n.º 7.670. No entanto, a atuação judicial permaneceu restrita por fatores já mencionados e que serão melhor abordados no capítulo próprio.

Em 14 de maio de 2002 fui contratado pelo SISMMAC para assumir o departamento jurídico da entidade e organizá-lo pois havia uma relativa insatisfação da categoria diante de recentes fatos ocorridos envolvendo perda de autos e outros problemas que geravam desconfiança. Essas questões já vinham sendo enfrentadas pelo advogado que ali atuava, mas ele deixou o sindicato para assumir emprego em outro estado.

Os então dirigentes da entidade, no momento das negociações contratuais, disseram-me que, além de dar continuidade ao que vinha sendo feito, eu teria algumas tarefas prioritárias: localizar uma ação judicial da antiga AMMC, que ninguém sabia onde estava, restaurar os autos dos processos 23411, 23410 e 23416 da Quarta Vara da Fazenda Pública¹, que estavam desaparecidos, assegurar o acúmulo de dois cargos de pedagogos no Município de Curitiba, ajuizar uma ação cobrando a progressão funcional que fora suprimida em 1997 e elaborar o denominado manual do professor.

A ação da qual não se sabia o paradeiro foi localizada e se encontrava abandonada na defensoria pública, mas em fase de execução contra a entidade, pois essa tinha sucumbido no processo; propusemos a ação requerendo a progressão suprimida; iniciamos o processo de restauração dos autos perdidos dos processos

¹ O Poder Judiciário Estadual, em primeira instância, é dividido em varas e no período abrangido pela pesquisa tinha quatro varas da fazenda pública que tinham por função julgar os processos envolvendo a Fazenda Pública Estadual e Municipal (estados e municípios).

23410, 23411 e 23416, o que se concluiu ainda em 2002; elaboramos o manual do professor, que foi editado com dez mil exemplares; e, quando da primeira mudança de área de atuação, enfrentamos a questão do acúmulo de dois cargos do pedagogo.

Obtivemos êxito na ação, e os pedagogos começaram a conquistar o direito a ser tratados como professores e acumular dois cargos públicos o que teve importante papel pedagógico, pois permitiu que esses profissionais pudessem se dedicar integralmente às atividades de coordenação e supervisão do trabalho pedagógico, o que ampliou a perspectiva do que é trabalho docente.

Não tinha noção naquele momento do crescimento que o departamento jurídico do sindicato teria, da importância para a categoria e do respeito que iria conquistar, pois as suas atividades não foram rigorosamente planejadas e sua organização se deu mais em respostas às demandas do que a uma ação proativa. O que se tinha claro é que o departamento jurídico deveria sempre realizar um trabalho preventivo mediante permanente formação dos professores a respeito de seus direitos para não judicializar todas as questões.

É importante ainda em sede de introdução fazer uma rápida referência dos principais temas abordados nas ações judiciais analisadas ou que passaram pelo departamento jurídico do SISMMAC, como forma de apontar os principais eixos da análise e fundamentar a escolha feita pelo objeto da pesquisa.

A primeira atuação com repercussões coletivas consistiu em pleitear judicialmente a suspensão de descontos e a devolução dos valores descontados dos proventos dos aposentados para o Instituto de Previdência do Município de Curitiba, visto que esse desconto era indevido desde 15 de dezembro de 1998, data da promulgação da Emenda Constitucional n.º 20, mas mesmo assim era recolhido de todos aposentados.

Foram mais de seiscentos professores aposentados que buscaram o sindicato para pleitear judicialmente seu direito à suspensão dos descontos previdenciários e devolução dos valores já descontados.

Foram mais de 30 ações judiciais coletivas, representando grupos de profissionais do magistério, julgadas procedentes, o que levou o Município de Curitiba, em 2006, a editar decreto suspendendo os descontos previdenciários dos aposentados e determinando a devolução, pela via administrativa, dos valores já descontados, para os aposentados que desistissem das ações pendentes.

Todos os professores que tinham ações propostas pelo departamento jurídico do SISMMAC, acolhendo orientação dos advogados do sindicato, desistiram delas para receber administrativamente os valores e livrarem-se do regime de precatórios. A solução foi vantajosa para os profissionais do magistério, pois abriram mão dos juros, mas receberam os valores corrigidos e integralmente referente aos últimos cinco anos que antecederam a propositura das ações.

Por outro lado, as novas regras previdenciárias criadas pela Emenda Constitucional n.º 20/98, inclusive a complexa regra do pedágio (tempo adicional de serviço a ser cumprido pelos profissionais para se aposentar), ainda não tinham sido compreendidas pela maioria dos servidores públicos no ano de 2002 e grande parte da categoria sequer tinha noção das mudanças ocorridas.

O desconhecimento a respeito das novas normas previdenciárias e da carreira dos servidores criou uma grande demanda consultiva no SISMMAC, forçando o departamento jurídico a preparar-se para atendê-la com qualidade e com a permanente preocupação com o trabalho preventivo. Com isso houve a necessidade de contratação de mais advogados e abertura de campo de estágio para acadêmicos de direito propiciando formação também nessa área do direito.

As questões previdenciárias ampliaram a demanda do departamento jurídico do Sindicato, mas não foi só isso que lhe impôs novo ritmo, pois outras questões tão importantes quanto as previdenciárias avolumaram-se principalmente a partir da leitura do manual do professor que trazia informações mais gerais, o que aguçou o interesse dos professores para melhor compreender sua carreira e seus direitos.

A então recente Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, que institui o plano de carreiras, ainda não se encontrava plenamente compreendida pelos servidores e pela Administração Municipal gerando controvérsias e divergências nas orientações dadas aos servidores da educação.

Quando se iniciaram os primeiros procedimentos de movimentação na carreira criados pela Lei n.º 10.190/2001, denominadas Crescimento Vertical, Crescimento Horizontal e Mudança de Área de Atuação, as divergências se explicitaram e o departamento jurídico teve de adotar estratégias para preservar os direitos conquistados na lei e que estavam sendo suprimidos pela divergência na interpretação da norma, cada um defendendo sua versão para o princípio constitucional da legalidade.

Foram muitas as controvérsias quanto a requisitos de participação, impedimentos, sobre a tentativa de exclusão de dirigentes sindicais dos procedimentos, divergências quanto à documentação e tantas outras quanto à aplicabilidade da Lei n.º 10.190/2001, seus decretos regulamentadores e editais de movimentações na carreira.

Ocorreram importantes conquistas nesse momento em favor dos profissionais do magistério, que recuperaram a credibilidade no departamento jurídico do sindicato, tão abalada com o extravio dos autos de três processos que perfaziam mais de 30 volumes, no ano de 1996 e que veio a público em 2000. Essas conquistas serão analisadas em capítulo próprio e sempre com a preocupação que elas tiveram no processo pedagógico.

Depois vieram demandas relativas ao enquadramento dos professores aposentados que, em 28 de junho de 2001, encontravam-se no final da carreira e foram enquadrados em posição inferior; aposentados por invalidez com proventos proporcionais por não ter sido reconhecida a causa motivadora da aposentadoria como decorrente das relações do trabalho ou então doença grave e incurável; aposentados que já tinham a titulação de pós-graduação; pagamentos de valores a menos, entre outras demandas.

Com o atendimento satisfatório de variadas demandas, o departamento jurídico do sindicato começou a se consolidar como importante espaço do SISMMAC e referência para outros sindicatos de trabalhadores da educação.

Em 2003 foi aprovada a Emenda Constitucional n.º 41, suprimindo mais direitos dos servidores públicos, e novas demandas consultivas e judiciais surgiram e, novamente, os profissionais do departamento jurídico se prepararam tecnicamente para atender aos profissionais do magistério de Curitiba.

Em 2005 foi aprovada a Emenda Constitucional n.º 47 que, dentre outras inovações, criou uma regra de transição para garantir a redução de um ano na idade para cada ano que o servidor trabalhasse, além do tempo mínimo exigido para se aposentar, de tal forma que se amenizassem os impactos negativos da Emenda Constitucional n.º 41, de 31 de dezembro de 2003.

Ocorre que o Município de Curitiba e o Instituto de Previdência do Município adotaram o entendimento que essa regra do artigo 3.º da Emenda n.º 47 não se aplicava aos professores, por eles já se beneficiarem da aposentadoria especial do magistério.

Nova demanda para os profissionais do departamento jurídico, quando se escreveu o artigo Aplicabilidade da EC 47 aos Professores da Educação Infantil, ensino fundamental e ensino médio (RAFANHIM, 2005) e sustentou-se judicialmente a tese da aplicabilidade da Emenda 47 em sua integralidade para os professores. Novo embate jurídico ocorreu tendo como pano de fundo evidentes questões pedagógicas, pois em algumas medidas entendiam-se os profissionais do magistério como servidores públicos para suprimir direitos e em outras, não, quando era para ampliar direitos ou mitigar perdas.

Conforme se verificará das ações analisadas ao longo da pesquisa, inicialmente as vitórias sobre a aplicabilidade do artigo 3.º da Emenda Constitucional n.º 47/2005 foram individuais, e somente no final do ano de 2010 houve uma decisão judicial coletiva abrangendo todos os profissionais do magistério na aplicação do citado artigo da Emenda Constitucional n.º 47/2005.

Em 2006 foi aprovada a Lei Federal n.º 11.301, de 10 de maio de 2006, equiparando aos professores, para fins de aposentadoria especial, os coordenadores, supervisores e diretores de estabelecimentos escolares, reconhecendo suas atividades como de magistério nos termos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

A nova situação exigiu atuação local em face do Município de Curitiba, que, somente em 4 dezembro de 2006, editou o Decreto n.º 1.465 definindo o que são unidades escolares para fins do cumprimento da Lei Federal n.º 11.301/2006, pois durante sete meses resistiu em cumprir a lei federal..

Superada a divergência com o Município, surgiu uma outra com o Tribunal de Contas do Paraná, que passou negar registro às aposentadorias dos pedagogos em razão da pendência de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal.

O Tribunal de Justiça do Paraná acolheu os pleitos dos servidores defendidos pelo sindicato e determinou o registro dos atos aposentatórios, fazendo com que o Município de Curitiba, até hoje, seja um dos poucos do Paraná que aplicam a Lei n.º 11.301 sem restrições para os pedagogos.

Os profissionais do magistério de Curitiba, por seu sindicato, foram ao Supremo Tribunal Federal defender o direito à aposentadoria com base na Lei n.º 11.301/2006.

Os institutos de previdência dos regimes próprios de previdência dos servidores públicos do Brasil estimularam o Município de São José do Rio Preto-SP a entrar com representação na Procuradoria Geral da República questionando a constitucionalidade da Lei n.º 11.301/2006.

A Procuradoria Geral da República propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade, que foi autuada sob número 3772 no Supremo Tribunal Federal.

O SISMMAC requereu e foi aceito como *amicus curiae* (amigo da corte) para atuar na defesa da constitucionalidade da Lei n.º 11.301, o que fez em parceria com outras entidades também admitidas como *amicus curiae*, inclusive a CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação, com importante atuação no Supremo Tribunal Federal.

A ação foi julgada parcialmente procedente apenas para excluir da lei o direito dos denominados especialistas em educação sem todavia dizer quem são esses profissionais, gerando controvérsias em diversos entes da Federação.

Em 2008 foi aprovada a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, Lei n.º 11.738/2008, que foi atacada por ADI proposta por cinco governadores, sendo eles do Paraná, de Santa Catarina, do Rio Grande do Sul, do Ceará e do Mato Grosso do Sul.

O SISMMAC novamente requereu sua inclusão como *amicus curiae* e novamente foi aceito, e foi o único sindicato de professores municipais do Brasil aceito e o único sindicato do Região Sul do Brasil.

A ADI n.º 4167 foi julgada improcedente, o que garantiu plena vigência à Lei n.º 11.738/2008, portanto, aplicável em todo o Brasil.

Essas duas foram importantes atuações jurídicas nacionais com repercussão para todos os profissionais do magistério.

Identificado o objeto da pesquisa empírica cabe apresentar a principal questão de pesquisa: se as decisões nas ações judiciais propostas pelos profissionais do magistério, de forma individual ou coletiva, têm relação com a valorização profissional deles, dentro da política e gestão educacional.

Decorrentes dessa questão, são ainda objetivos da pesquisa os que seguem.

- Analisar as decisões do Poder Judiciário do Paraná relativas ao direito dos profissionais do magistério materializado nas diferentes normas jurídicas que positivam direitos subjetivos dos profissionais em questão.

- Explicitar os resultados judiciais obtidos pela entidade sindical dos profissionais do magistério municipal de Curitiba no tocante aos direitos dos mencionados profissionais.
- Sistematizar o resultado das principais ações judiciais propostas pelo departamento jurídico da entidade sindical, individual ou coletivamente, para constatar e mapear os impactos específicos e gerais na vida profissional dos trabalhadores considerando os argumentos dos autores, a contestação apresentada pelo Município e as decisões dos magistrados.
- Realizar uma comparação entre as decisões que contribuíram para a valorização dos profissionais e aquelas que tiveram efeitos negativos na organização deles e quais delas tiveram impactos na política e gestão da educação.

A pesquisa foi realizada a partir dos documentos dos autos dos processos judiciais propostos pelo departamento jurídico do SISMMAC entre os anos 2002 e 2010, sendo que o autor teve acesso aos autos por ser advogado constituído nos processos; o acesso, em regra, é livre às partes e aos advogados. Por outro lado, não é acesso impossível para outros cidadãos e pesquisadores, mas se torna mais burocrático nessa segunda hipótese.

Os dados processuais apresentados no trabalho podem ser confirmados no site www.assejepar.com.br, para o andamento em 1.º grau de jurisdição, e no site www.tj.pr.jus.br para verificar os recursos interpostos.

A pesquisa foi documental, pois feita a partir dos dados constantes dos arquivos do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba e nos autos dos processos arquivados ou em andamentos nos cartórios das varas da Fazenda Pública de Curitiba e nas secretarias dos tribunais. O acesso aos arquivos do sindicato foi facilitado, pois o autor ainda trabalhava na entidade e teve autorização da direção do sindicato para realizar a pesquisa.

O que se buscou foi verificar se as decisões efetivamente contribuíram para valorização dos profissionais do magistério em um sindicato que faz mobilizações e decidiu também investir na estruturação de um departamento jurídico comprometido com as causas de seus filiados.

Os capítulos apresentam elementos descritivos mas também aprofundam a análise para aferir se o resultados das ações judiciais contribuíram com a valorização

dos profissionais do magistério ou se foram indiferentes ou até contribuíram para a desvalorização dos mesmos.

Ao analisar os documentos, foi observado o contexto em que foram produzidos e os atores envolvidos, pois "seja como for, o analista não poderia prescindir de conhecer satisfatoriamente a conjuntura política, econômica, social, cultural, que propiciou a produção de um documento determinado" (CELLARD, 2008, p.299).

Nos referidos autos dos processos foram analisadas as petições iniciais sustentando as teses dos autores, as contestações apresentadas pelo Município de Curitiba e as decisões dos magistrados.

Dos documentos foram extraídas informações referentes ao objeto de cada processo analisado, se foi individual ou coletivo, quantos são os servidores do magistério envolvidos, qual o resultado e qual a repercussão para os envolvidos diretamente e para todos os demais sindicalizados.

A pesquisa não objetivou analisar a quantidade de ações propostas ou o número de professores beneficiados, mas quais os impactos que essas decisões possam ter gerado na vida das pessoas envolvidas e em sua carreira profissional.

A investigação partiu da constituição do sindicato em questão e suas principais demandas, o ordenamento jurídico que rege a vida dos servidores do magistério municipal, as ações propostas e seus resultados.

Tomou-se como ponto de partida o direito à sindicalização dos servidores públicos e a fundação do SISMMAC – Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba e sua constituição como instrumento de defesa política, administrativa e judicial dos direitos dos profissionais do magistério de Curitiba. Como na história nacional nem sempre os profissionais do magistério da rede pública puderam se organizar em sindicatos, fez-se necessário também o resgate da conquista constitucional à sindicalização e a criação do SISMMAC ainda no ano de 1988.

Considerando que as questões atinentes ao magistério de Curitiba não se constituem em situação isolada das demais políticas estatais brasileiras, foi analisada a estrutura do Estado brasileiro em que estão inseridos os profissionais do magistério de Curitiba.

Foram discutidos conceitos de Estado, papéis dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário para que a análise feita dos processos judiciais possa ser melhor compreendida nessa estrutura.

Analisar se as decisões judiciais contribuíram ou não na valorização dos profissionais do magistério pressupõe a existência de uma concepção do que seja a valorização em si.

Nesse aspecto específico, partiu-se das recomendações da Organização Internacional do Trabalho para a valorização do trabalho docente, passando pelo texto constitucional e legislação infraconstitucional e chegando ao debate do Piso Nacional do Magistério.

Identificados os resultados empíricos da pesquisa e delimitado o conceito de valorização profissional, é analisado se os resultados positivos ou negativos contribuíram para a valorização dos profissionais em questão.

1 ESTADO, POLÍTICAS EDUCACIONAIS E OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO: ELEMENTOS PARA COMPREENDER AS DISPUTAS NO ESPAÇO JURÍDICO

1.1 ALGUMAS PREMISSAS SOBRE A ESTRUTURA DO ESTADO

Na introdução do presente trabalho ficou explicitado seu objeto e o público que envolve a questão, qual seja, os professores do Município de Curitiba que desenvolvem atividades para dar cumprimento a uma política pública prestada diretamente pela estrutura estatal, qual seja, a educação na rede publica municipal de ensino de Curitiba, portanto, faz-se necessário compreender o tripé Estado, Poder Judiciário e Políticas Educacionais.

É necessário analisar o Poder Judiciário na estrutura do Estado com seu papel de tutelar direitos em um campo de intensa disputa de concepções e projetos para as políticas públicas, disputas essas que se refletem em cada debate realizado em um processo judicial.

Ao Poder Judiciário compete a interpretação das normas que também estão sempre em disputa desde sua concepção, elaboração dos projetos de lei discussão dos mesmos no Poder Legislativo e finalmente sua aprovação. Cada lei aprovada é a síntese de um momento histórico e resultado das forças políticas que disputam o Estado buscando ampliar seus direitos por dentro do ordenamento jurídico nacional, estadual ou municipal.

O Poder Judiciário é para onde se canalizam todas as controvérsias a respeito do cumprimento de normas jurídicas que não puderam ser conciliadas a partir da composição de interesses ou dominação entre as partes.

Dentro dessa mesma estrutura estatal estão os poderes Executivo e Legislativo cada um com sua função precípua, mas também em constante disputa entre as forças políticas organizadas em partidos políticos ou entre forças políticas aglutinadas em entidades de classe, em movimentos sociais permanentes ou mobilizações a partir de demandas pontuais ou transitórias.

A disputa dentro do Estado vai desde as questões com repercussão em grandes segmentos da sociedade até a disputa por uma direção de escola, um

cargo público, lotação em uma unidade administrativa, regimento de uma associação de pais e professores ou conselho escolar, dentre outras.

O Estado, segundo Poulantzas, é mais do que a estrutura administrativa da burocracia estatal, é controlador, dominante, interventor em todas as relações sociais e sustentáculo da ideologia dominante.

O Estado tem um papel essencial nas relações de produção e na delimitação – reprodução das classes sociais, por que não se limita ao exercício da repressão física organizada. O Estado também tem um papel específico na organização das relações ideológicas e da ideologia dominante (POULANTZAS, 2000, p.26).

É essa concepção que orienta toda a discussão do Estado feita por Poulantzas, e é em um Estado com essa dimensão que se encontram a educação brasileira e as relações de trabalho dos seus profissionais; portanto, todas as questões não estão condenadas ao fatalismo e constantemente estão sendo disputadas e reconstruídas.

Mas é também um Estado em construção que pode ir além de um sustentáculo da ideologia dominante, podendo servir, inclusive, como resistência a uma ideologia dominante, e é nesse sentido que precisa ser analisado o conceito de Estado construído por Norberto Bobbio.

A concepção de Estado de Norberto Bobbio, ainda que com diferenças entre eles, é de um Estado forte em que ocorre a supremacia do interesse público sobre o individual, e dessa forma o autor se contrapõe à ideia do neoliberalismo que defende um Estado mínimo meramente regulador das relações e políticas.

Praticamente o primado do público significa o aumento da intervenção estatal na regulação coativa dos comportamentos dos indivíduos e dos grupos infra-estatais, ou seja, o caminho inverso ao da emancipação da sociedade civil em relação ao Estado, emancipação que fora uma das conseqüências históricas do nascimento, crescimento e hegemonia da classe burguesa (sociedade civil e sociedade burguesa são, no léxico marxiano e em parte do hegeliano, a mesma coisa) (BOBBIO, 2010, p.25).

Bobbio chega a concluir que foi mediante o primado do público, supremacia dos interesses coletivos sobre os individuais, que se manifestou uma "reação contra a concepção liberal do Estado e configurou numa derrota histórica, embora não definitiva, do Estado mínimo" (BOBBIO, 2010, p.24).

O Estado tratado por Bobbio e por Poulantzas não é algo que fica no mundo das ideias, mas está no cotidiano das pessoas independente do grau de conhecimento e politização, portanto, está no dia a dia dos profissionais do magistério de Curitiba, e as leis definindo regras funcionais e de carreiras também são resultados da disputa na sociedade e em algumas situações com intensos conflitos de interesses e de teses, inclusive jurídicas.

A construção jurídica de uma concepção das relações de trabalho dos profissionais do magistério de Curitiba se iniciou no processo de elaboração do estatuto próprio do magistério materializado na Lei n.º 6761/85, que deu aos professores municipais naquele momento integrantes da rede municipal de ensino uma consciência de que eram uma classe com direitos e obrigações sistematizados em uma norma legal. Esse estatuto próprio que trazia direitos e deveres mas também organizava uma carreira ainda não sofreu influências das políticas neoliberais que se organizavam em outros países, pois ampliou direitos e criou uma perspectiva de trajetória dentro da lógica de um Estado forte e prestador de serviços públicos.

Por outro lado, foi a concepção de um Estado mínimo, eficiente e competitivo que orientou muitas das constantes mudanças nas carreiras dos profissionais do magistério no começo dos anos 90 e refletiu a concepção ideológica tecnocrata do grupo político do então prefeito Jaime Lerner que organizava e dirigia o Estado no âmbito do Município de Curitiba no período estudado. Isso, a ponto de os planos de carreira evoluírem para uma nova sistemática de competição entre os próprios servidores, e só não foram ainda mais neoliberais por causa da fundamental atuação do Sindicato na resistência e na construção de propostas mais vantajosas para os profissionais que tivessem não somente as preocupações corporativas, mas também a qualidade da educação pública municipal.

De forma mais determinista, Peroni sintetiza sua ideia de Estado dizendo que as relações decorrem do modo de produção capitalista, portanto, não haveria tanto espaço para disputa entre as classes e os segmentos da sociedade. Se essa perspectiva fosse a única possível, limitada seria a atuação dos professores na disputa pelos espaços estatais; mas é importante mencionar a concepção da autora visto que o modo de produção influencia sim as mudanças sociais, pois se radicalmente contrário fosse o entendimento não se poderia atribuir ao capitalismo muitas das mazelas da sociedade contemporânea.

O Estado, na perspectiva lógico/histórica aqui adotada, tem na vida material dos indivíduos sociais a sua base. Esta não se dá segundo a vontade do Estado, mas é condicionada pelo modo de produção capitalista e pelas suas formas de intercâmbio, necessárias enquanto houver divisão do trabalho e propriedade privada (PERONI, 2003, p.21).

Da mesma forma, para se compreender em que estado se encontram os profissionais pesquisados, é relevante mencionar G. Wright Mills, que se refere a uma elite que está além do ambiente comum do Estado e da sociedade e toma importantes decisões que interferem na vida das pessoas podendo ou não determinar a realidade.

A elite do poder é composta de homens cuja posição lhes permite transcender o ambiente comum dos homens comuns e tomar decisões de grandes conseqüências. Se tomam ou não tais decisões é menos importante do que o fato de ocuparem postos tão fundamentais: se deixam agir, de decidir, isso em si constitui freqüentemente um ato de maiores conseqüências do que as decisões que tomam (WRIGHT, 1956, p.12).

Das diferentes concepções de Estado mencionadas, pode-se construir uma interpretação que sustenta as análises, qual seja, o Estado é espaço de contradições, dialético e de constante disputa de poder pelas vias política, institucional, por movimentações sociais e mesmo judicial, ainda que num contexto macropolítico marcado pelas contradições do capitalismo. Daí porque deve-se relativizar a ideia do fatalismo e da absoluta submissão ao modo de produção pois se assim fosse não seriam possíveis mudanças na sociedade.

A estrutura política e jurídica do Estado brasileiro encontra-se positivada em toda a Constituição Federal, mas especialmente nos artigos 1.º e 2.º que se constituem nos fundamentos basilares e na estrutura dorsal daquilo que Poulantzas chamava ossatura do Estado, no entanto, não se limita à estrutura formal legal.

Art. 1.º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2.º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

É nessa estrutura de Estado que está o Poder Executivo, e é nele que se inserem as políticas públicas de educação e consequentemente os profissionais do magistério que as planejam e executam. Mas não é essa estrutura formal e legal que estabelece o campo das disputas pelas políticas, sua rigidez ou maior flexibilidade, uma vez que a convivência entre os poderes, em tese, é independente e harmônica, portanto, não seriam polos de disputa.

É o Estado brasileiro, assim como os demais Estados nacionais, espaço de disputa de poder dentro de uma mesma estrutura estatal ou perfazendo as diferentes estruturas e poder, com destaque para aquelas do Poder Executivo, Judiciário e Legislativo.

O trabalho aqui desenvolvido versa sobre os impactos das decisões judiciais na valorização dos profissionais do magistério, portanto, uma teia que envolve os legisladores, os executores das leis e os julgadores da aplicação delas.

As normas legais são uma síntese das complexas relações e dos conflitos de interesses da sociedade e, no caso específico, das leis municipais sobre os servidores públicos em que se confrontam os interesses dos servidores com o pensamento dominante na Administração Pública. Enquanto os servidores formulam e defendem suas reivindicações, os gestores públicos resistem sob o argumento do controle das contas públicas e da necessidade de destinar recursos para outras políticas públicas, e nesse aspecto a execução das normas também é objeto de conflitos.

Considerando que a Administração Pública está vinculada ao princípio da legalidade, ou seja, somente pode fazer aquilo que a lei autoriza, a partir dos aparentes conflitos de interesses devem ser aprovadas normas que sistematizem os pontos comuns, no entanto, mesmo o princípio da legalidade está em disputa. Pode-se dizer que o princípio da legalidade está em disputa, já que pode ser objeto de diferentes interpretações e a cada um parece diferente sua aplicação; logo, há uma disputa pelo princípio da legalidade e sua repercussão na sociedade. São as divergências a respeito do que seja ou não a legalidade que motivam as conflituosas lides judiciais.

No caso dos profissionais do magistério de Curitiba, aos vereadores cabe a aprovação das leis municipais que terão em seu conteúdo uma promessa de direito, enquanto ao Poder Executivo cabe a execução das normas aprovadas dando efetividade às promessas do texto legal.

Como já mencionado, no momento da execução das promessas contidas nas leis, surgem novos conflitos, visto que também na execução há controvérsias

exatamente por existirem conflitos na sociedade e pela interpretação das normas não ser meramente literal, mas sistemática e teleológica em que se busca a finalidade que se tinha quando da aprovação das normas, o que amplia muito as possibilidades de aplicação ao caso concreto.

Quando são negadas aos profissionais do magistério as promessas contidas nas leis, pois alguém entendeu que outro era o conteúdo do dispositivo legal ou que não deveria ser cumprida, e contra isso se insurgirem os profissionais, caberá ao Poder Judiciário dirimir a controvérsia dizendo qual é e a quem pertence o direito.

A interpretação das normas pelo Poder Judiciário também está sujeita a diferenças, pois na atividade judicante existe o princípio do livre convencimento dos magistrados que podem interpretar uma previsão legal das mais diferentes formas.

1.2 ALGUMAS PREMISSAS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE TRABALHADOR NO SERVIÇO PÚBLICO E O DIREITO

O Direito, como ciência jurídica, é formada de especializados ramos de acordo com o seu conteúdo material, partes e interesses envolvidos, sendo os profissionais do magistério público e demais servidores públicos abrangidos predominantemente pelo Direito Administrativo e Constitucional.

Os profissionais do magistério de Curitiba são servidores públicos regidos por estatuto próprio, materializado especialmente nas leis municipais n.º 1656/58, n.º 6761/85 e n.º 10190/2001, todas com diversas alterações posteriores.

O fato de serem servidores estatutários e não terem um contrato de trabalho propriamente dito, como se observa nas relações laborais privadas, faz toda a diferença nas suas relações com o gestor público e com sua entidade sindical, pois a margem de negociação individual com sua fonte pagadora é praticamente inexistente uma vez que não pode o gestor conceder vantagens individualizadas aos servidores, pois isso fere o princípio da impessoalidade e da isonomia.

Para compreender a relação do trabalhador da educação pública com o Direito, faz-se necessário explicitar alguns conceitos de servidor público estatutário a partir de doutrinadores do Direito Administrativo.

Os conceitos, em alguns aspectos, podem parecer repetitivos, no entanto, se complementam no tocante à natureza da relação jurídica entre servidor público e Administração Municipal.

Os servidores públicos estatutários ou com cargo público são aqueles cuja relação jurídica com o Estado é subordinada a regime jurídico de direito público, caracterizado pela ausência de consensualidade para sua instauração tal como para a determinação de direitos e deveres (JUSTEN FILHO, 2005, p.578).

Os servidores públicos em sentido estrito ou estatutários são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das fundações com personalidade de Direito Público. Tratando-se de cargo efetivo, seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime peculiar de previdência social (MEIRELLES, 1999, p.367).

Cargo público é uma posição jurídica criada e disciplinada por lei, sujeita a regime jurídico de direito público peculiar, caracterizado por mutabilidade e por determinação unilateral do Estado e por inúmeras garantias em prol do ocupante.

[...]

Já o vínculo estatutário comporta a definição unilateral por parte do Estado quanto a direitos e deveres, o que propicia sua alteração ao longo do tempo, sem a necessidade de concordância do particular (JUSTEN FILHO, 2005, p.580).

Da natureza do regime estatutário dos servidores públicos em questão decorrem diversas consequências no tocante ao regramento a eles imposto.

Como se verifica dos conceitos de servidor público estatutário e cargo público transcritos anteriormente, a relação, sob o aspecto individual é unilateral, pois, quando o servidor é investido em um cargo público, ele adere a um conjunto de regras fixadas na legislação vigente.

O conceito de unilateralidade na relação do servidor com o ente público precisa ser relativizado para se observar que a mudança das normas, assim como sua criação, tem o conteúdo material na sociedade, portanto, a movimentação da categoria como um todo impulsiona as mudanças nas normas, alterando direitos, carreiras, remuneração e vida funcional. O conceito é relativizado na medida em que forças sociais conflituosas podem modificar aquele ordenamento jurídico a que aderiu o servidor público quando investido no cargo.

A esse servidor aplica-se a lei própria, sendo que outras normas federais ou estaduais somente são aplicadas por analogia ou quando a lei própria fizer referência

expressa à aplicabilidade das outras regras ou subsidiariamente quando inexisterem normas próprias.

Da mesma forma, não se aplica aos servidores estatutários a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as convenções e os acordos coletivos de trabalho e, em consequência, não é a justiça trabalhista a competente para dirimir as controvérsias entre o profissional e o ente público a que pertence. Eventuais divergências sobre o tema foram dirimidas pela Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004, que, submetida ao Supremo Tribunal Federal, reconheceu que a justiça competente para julgar questões de servidores estatutários é a Justiça Comum Estadual ou Federal.

Assim, no caso específico deste trabalho, o direito material que abrange os profissionais do magistério de Curitiba é o regramento municipal e seu limite é o disposto na Constituição Federal, Constituição Estadual e Lei Orgânica do Município de Curitiba, visto que é competência do ente municipal definir o regime jurídico de seus servidores, estrutura de carreira e remuneração.

Os profissionais do magistério de Curitiba estatutários estão vinculados ao princípio constitucional da legalidade, portanto, ampliação e (ou) modificação de direitos dependem de lei e não podem ser negociadas individualmente entre servidor e Administração Pública, conforme já mencionado anteriormente.

A aplicação do princípio da legalidade resume-se na afirmação de que aos cidadãos comuns é permitido fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, enquanto à Administração Pública e a seus agentes é permitido fazer apenas aquilo que a lei autoriza, mas mesmo essa concepção do princípio da legalidade está em constante disputa, e no caso sob análise, principalmente entre gestores públicos e profissionais do magistério municipal.

Nesse sentido, cite-se Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2003, p.67):

O princípio da legalidade, juntamente com o do controle da Administração pelo Poder Judiciário, nasceu com o Estado de Direito e constitui uma das principais garantias de respeito aos direitos individuais. Isto porque a lei, ao mesmo tempo em que os define, estabelece também os limites da atuação administrativa que tenha por objeto a restrição ao exercício de tais direitos em benefício da coletividade. É aqui que melhor se enquadra aquela idéia de que, na relação administrativa, a vontade da Administração Pública é a que decorre da lei. Segundo o princípio da legalidade, a Administração Pública só pode fazer o que a lei permite.

A vinculação ao princípio da legalidade exige do gestor público que somente faça alterações no regramento aplicado aos servidores públicos do magistério por meio de lei, com caráter geral e que atenda à coletividade, portanto, não pode haver lei que atenda ao caso específico de um profissional do magistério, por exemplo.

Não se refere aqui a leis que visem atender a situações específicas como, por exemplo, autorização para adquirir determinado equipamento para professores cegos pois, por mais que pareça dirigida, atende a uma coletividade e ao projeto político como um todo, porque qualquer professor cego pode se beneficiar. Refere-se aqui a leis que, por mais que pareçam gerais, têm alvo bem definido que pode ser uma pessoa ou um grupo como, por exemplo, atender a grupo que ingressou no serviço público em determinado ano ou condição.

Ocorre que o Poder Legislativo é suscetível às pressões das pessoas e dos grupos que votaram em determinado candidato ou partido e sentem-se no direito de pleitear que sua situação específica seja contemplada por uma lei, mas cabe aos parlamentares fazer a distinção entre regras que atendam à coletividade, mesmo que imediatamente atenda a grupo restrito, e aquelas que se destinam a proteger alguém especificamente.

Não se está aqui dizendo que os grupos não sejam legítimos para pleitear seus direitos, pois é o que ocorre quando os profissionais do magistério pleiteiam um direito mesmo que não se aplique aos demais servidores públicos.

Depois de feitas todas as análises pelo Poder Legislativo e explicitadas as divergências, pode ocorrer que leis com o objetivo de atender a situações muito específicas de um grupo ou de uma pessoa sejam aprovadas e, nesse caso, podem ser entendidas como leis casuísticas e oportunistas, portanto, inconstitucionais.

Por todas as razões aqui mencionadas, as alterações legislativas com impacto na vida funcional do servidor público do magistério dependem da existência de repercussão geral na categoria, mesmo quando destinadas a atender as especificidades necessárias ao projeto pedagógico.

Essa constatação remete a uma conclusão lógica e importante: as alterações referentes a direitos dos profissionais do magistério da rede pública, em regra, dependem de uma articulação de toda a categoria e não de intervenção individualizada; no entanto, alterações são feitas por outras forças políticas, inclusive por reduzidos grupos com acesso aos ocupantes de cargos com força de propor as mudanças. Destaque-se que essa forma setORIZADA para atender a parcelas mesmo dentro do

magistério deve ser tratada como exceção haja vista que a via adequada é que as mudanças legislativas decorram dos interesses de todos os cidadãos ou segmentos.

1.3 O CENÁRIO LEGISLATIVO NACIONAL PARA OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E POLÍTICA EDUCACIONAL

A delimitação do objeto da pesquisa se insere em uma conjuntura mais ampla em que emendas constitucionais e leis federais foram aprovadas alterando em muitos aspectos o regime jurídico dos profissionais do magistério de todo o país, com óbvias repercussões na vida dos servidores do magistério de Curitiba, na gestão e nas políticas educacionais municipais.

As referências às emendas constitucionais e leis aprovadas, mesmo que pareça apenas uma descrição, têm importante papel, pois, na parte em que forem interpretados os resultados das ações judiciais, estar-se-á verificando se tais normas tiveram efeito concreto na vida das pessoas.

Em 1996, após anos de longos e difíceis debates, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 9.394/96, com importantes repercussões na política educacional, financiamento na educação e carreira dos profissionais da educação.

A LDB, por sua vez, além de definir as diretrizes para educação, impôs aos entes públicos o desenvolvimento de política de valorização do magistério, inclusive, com a criação de planos de cargos, carreiras e vencimentos, formação permanente e continuada, sendo importante marco para uma nova concepção de educação.

No mesmo ano, em 12 de dezembro, foi aprovada a Emenda Constitucional n.º 14, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) tratando do modelo de financiamento por meio de fundo e da definição de valores mínimos para valorização dos profissionais do magistério.

A Emenda Constitucional n.º 14 de 1996 foi regulamentada pela Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996, criando as condições e regras para a efetividade do fundo instituído pela mencionada Emenda dando concretude ao texto constitucional.

A emenda constitucional e sua lei regulamentadora trouxeram uma nova forma de aplicação de parte dos 25% constitucionais destinados à educação, uma vez que 60% dos mencionados 25% passavam a integrar um fundo com vistas a destinar mais recursos para municípios com menor receita mas com grande número de matrículas.

A nova sistemática gerou uma relação de perda e ganho entre os municípios, pois aqueles que tinham receita maior proporcionalmente mas apresentavam menor número de matrículas perdiam recursos, que passaram a ser destinados aos municípios com menor receita e maior número de alunos matriculados na rede pública.

Em cumprimento ao disposto na LDB e Emenda n.º 14, a Lei do FUNDEF definiu que, no mínimo, 60% dos recursos do fundo deviam ser destinados à remuneração e capacitação dos professores, o que levou a novos investimentos em pessoal, mas também a distorções, pois muitos municípios mativeram a remuneração mensal baixa e ao final do ano faziam o rateio daquela parte que passou a se conhecida como sobra, o que parece ser desvio de finalidade uma vez que o objetivo da lei era valorizar permanentemente os profissionais.

Em 19 de dezembro de 2006, foi promulgada a Emenda Constitucional n.º 53 que criava o FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, em substituição ao modelo anterior de financiamento na forma do FUNDEF, e ampliava o alcance dos níveis de escolaridade abrangido, bem como alterava as bases de cálculos dos recursos.

A citada emenda constitucional definiu uma nova forma de vinculação dos recursos para a educação e ampliou a abrangência para toda a educação básica, inclusive a infantil. Foi a Lei Federal n.º 11.494, de 20 de junho de 2007, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério.

Em 2008, tratando especificamente dos docentes, foi aprovada a Lei Federal n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, instituindo o Piso Salarial Profissional Nacional e a hora atividade de 33% da jornada de trabalho dos profissionais do magistério. A instituição de um piso nacional é resultado de muitos anos de mobilização social e ficou consignado na Constituição Federal e nas leis regulamentadoras, como elemento concreto de valorização profissional.

A lei fixou em R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) o piso nacional a ser corrigido anualmente, utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente. Ademais, determinou que passados dois anos o piso seria formado exclusivamente pelo vencimento base e estabeleceu que um terço da jornada total deveria ser destinada à hora permanência, ou seja, às atividades de planejamento, avaliação e estudos.

Ocorre que o STF, provocado por cinco governadores estaduais em Ação Direta de Inconstitucionalidade que tramitou sob número 4167, concedeu medida cautelar para suspender os efeitos de partes importantes da norma aprovada, até julgamento final da ação, especialmente o artigo que tratava da hora permanência do progressivo escalonamento para excluir do valor do piso vantagens variáveis que somente eram admitidas nos primeiros dois anos.

Em 6 de abril de 2011, o Supremo Tribunal Federal julgou improcedente ação assegurando sua imediata aplicação, reconhecendo, portanto, que não havia ofensa ao pacto federativo visto que a União pode editar normas gerais que vinculem estados e municípios e o Distrito Federal. Na decisão atingiu-se o quórum qualificado em relação ao piso em si, fazendo efeito *erga omnes* (a todos), mas em relação à hora permanência o quórum foi simples, portanto, é possível que sejam feitos novos questionamentos judiciais

Essas, além daquelas previstas na Reforma Administrativa feita pela Emenda Constitucional n.º 19/1998 e reformas previdenciárias feitas pelas emendas constitucionais n.ºs 20/98, 41/2003 e 47/2005, foram as principais alterações legislativas que repercutiram na vida funcional dos profissionais do magistério de Curitiba no período em estudo.

A reforma administrativa, em nome do princípio da eficiência na Administração Pública, fez diversas alterações ampliando o estágio probatório dos servidores públicos para três anos e flexibilizando a estabilidade, ampliou as possibilidades de terceirização, instituiu o modelo gerencial de serviço público e criou a possibilidade de contratos de gestão com entidades de direito privado.

Por sua vez, as emendas 20, 41 e 47 trataram especificamente da previdência e em especial previdência dos servidores públicos, restringindo possibilidades de aposentadoria e ampliando os requisitos para concessão de aposentadoria integral e com paridade. A aposentadoria, que antes podia ser apenas por tempo de serviço,

passou a ser vinculada a uma idade mínima, aumentando significativamente o tempo de serviço para aposentadoria daqueles servidores que iniciaram sua carreira antes dos 25 anos de idade, pois mesmo trabalhando o tempo mínimo exigido não atingiriam a idade fixada pela norma, tendo sido tal requisito flexibilizado pela Emenda Constitucional n.º 47, conforme se verá no capítulo próprio.

É importante verificar que, se, por um lado, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, emendas 14 e 53 com suas regulamentações avançaram no sentido de ampliar a valorização dos profissionais do magistério, por outro as reformas administrativa e previdenciárias suprimiram importantes direitos dos servidores públicos, conforme já mencionado.

As regras retromencionadas aplicam-se a todos os servidores públicos e não especificamente aos profissionais do magistério, mas há todo um arcabouço jurídico constitucional e legal próprio aplicável aos trabalhadores da educação.

As normas que estruturam juridicamente a política educacional e a vida funcional dos trabalhadores da educação não se encontram consolidadas em um único estatuto – tal como ocorre com o estatuto do servidor público federal, os estatutos dos servidores estaduais, estatutos dos servidores municipais, estatuto do idoso e outros –, mas se encontram em dispositivos de diferentes capítulos da Constituição Federal e normas esparsas do ordenamento jurídico, e são essas normas o objeto da análise aqui realizada.

O citado arcabouço jurídico é formado por todas as normas já mencionadas e aquelas a seguir apresentadas, destacando-se que as emendas constitucionais não são normas autônomas por receberem numeração própria porque, uma vez aprovadas, passam a integrar o texto constitucional. Portanto, sua interpretação deve ser sistemática em conjunto com todos os demais dispositivos constitucionais já vigentes ou que forem aprovados depois.

A Constituição Federal de 1988, em diversos artigos, elevou à condição de texto programático as diferentes políticas públicas, dentre elas a educação, colocando-a como direito social fundamental e as emendas constitucionais que trataram da educação seguiram a mesma trajetória.

O artigo 6.º assegura a todos os cidadãos o direito à educação como política pública estatal que pode ser prestada diretamente pelo Estado ou por entidades privadas na condição de autorizadas.

Art. 6.º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O artigo 205 da Constituição da República Federativa do Brasil reafirma o contido no artigo 6.º da Carta e explicita o dever do Estado e da família para com a educação, bem como a colaboração da sociedade.

O artigo em questão fixa objetivo da educação em buscar o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania e qualificação profissional.

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Os artigos 206 e 208 definem a forma como deve ser ministrado o ensino, seus princípios e a necessidade de um piso salarial dos profissionais da educação, que resultou na Lei n.º 11.738/2008.

É o artigo 208 que traça os direitos subjetivos da sociedade à educação e quais as garantias individuais que devem ser asseguradas a pessoas em idade escolar.

Por sua vez o artigo 212 e seguintes tratam do financiamento da educação assegurando percentuais orçamentários mínimos a serem aplicados, bem como a instituição da política de fundos para financiar a educação de forma mais igualitária entre os estados e municípios, conforme já explicitado neste trabalho.

O atual texto vigente da Constituição Federal é resultado do texto aprovado pelo constituinte originário em 1988 e modificado pelas ementas constitucionais 14 de 1996, 19 de 1998, 53 de 2006 e 59 de 2009, destacando-se que as novas mudanças aperfeiçoaram o texto original incorporando demandas da sociedade que não constavam no texto original.

Observa-se que a criação dos fundos na forma do FUNDEB e FUNDEF, por exemplo, é mais concreto e palpável que a definição genérica que havia no texto original, o mesmo ocorrendo com a inclusão da necessidade de um piso nacional para os profissionais do magistério.

As mudanças realizadas no modelo de financiamento da educação, assim como a aprovação e regulamentação da Emenda Constitucional 29 na saúde, mesmo

ainda não significando o atendimento ao anseio da sociedade, representaram uma nova sistemática de utilização de recursos que podem ter maiores ganhos se comparados a outras políticas públicas.

Para regulamentar os dispositivos constitucionais, foram aprovadas leis que trataram dos diferentes aspectos da política educacional e de seus trabalhadores, constituindo-se no arcabouço jurídico federal do segmento dos profissionais do magistério, com todas as repercussões já referidas.

Mais uma vez mencione-se que a exposição das normas de forma até mesmo descritiva em alguns momentos faz-se necessária, pois é partir do seu cumprimento ou não que se avalia se as decisões judiciais que delas trataram contribuíram ou não para valorização dos profissionais do magistério de Curitiba no período em estudo.

1.4 NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE PLANOS DE CARREIRAS

No conjunto de normas envolvendo os profissionais do magistério há aquelas que tratam da necessidade de planos de cargos, carreiras e vencimentos como instrumentos de valorização dos servidores públicos e como instrumentos de gestão pública.

A organização de planos de cargos carreiras e vencimentos não é uma opção do gestor público, mas uma imposição constitucional, conforme se verifica no artigo 39, *caput* e parágrafos 1.º e 2.º da Carta Constitucional de 1988 com as alterações posteriores.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

§ 1.º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- II - os requisitos para a investidura;
- III - as peculiaridades dos cargos.

O artigo 206 da Constituição Federal assegurou que deve haver plano de carreiras e piso remuneratório para os profissionais da educação, observado o disposto no já referido artigo 39, que trata dos graus de complexidade, responsabilidade, requisitos de investidura e peculiaridades dos cargos.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Em cumprimento aos dispositivos constitucionais transcritos, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei n.º 9.394/1996 – previu expressamente a necessidade da elaboração de planos de carreiras, destacando-se que a Lei n.º 5.692 de 1971 já tratava do tema mas em um outro contexto político e jurídico no tocante às normas existentes e organização política dos trabalhadores da educação.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

O artigo 9.º da Lei n.º 9.424/1996 – Lei do FUNDEF – também tratou dos planos de carreiras como instrumentos de valorização dos profissionais do magistério, nos mesmos parâmetros da Constituição Federal e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Art. 9.º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1.º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

A Lei n.º 11.494/2007 – Lei do FUNDEB – reiterou o contido nas leis anteriores sobre a necessidade dos planos de carreiras, conforme se verifica em seu artigo 40, a seguir transcrito.

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.

Da interpretação sistemática e conflituosa de todas as normas aqui mencionadas, estando o princípio da legalidade em disputa, verifica-se que houve importante evolução legislativa tratando das políticas educacionais e do regramento a respeito dos trabalhadores da educação com introdução de novos elementos no ordenamento jurídico.

Questões como aquelas previstas no artigo 67 da LDB ou no inciso II do artigo 40 da Lei n.º 11.494/2007 são importante inovações se comparadas aos textos legais anteriormente existentes.

Por outro lado, quando se verifica o artigo 9.º da Lei n.º 9.424/1996 (Lei do FUNDEF), constata-se que há previsão do estímulo ao trabalho em sala de aula como se o trabalho pedagógico se restringisse a isso ou como se não fossem necessários afastamentos para estudos e aperfeiçoamentos para melhora da qualidade do serviço público da educação, ou mesmo o tempo da hora permanência destinada a planejamento, avaliação e estudos.

É importante mencionar ainda que as mudanças legislativas relacionadas à educação nunca ocorreram por geração espontânea mas a partir de um contexto político e as características do momento político projetaram-se nas normas específicas, seja na proposta apresentada pelo governo, seja nas intervenções do movimentos sociais durante o processo de discussão e aprovação.

A partir do ordenamento jurídico e o momento político em que se inserem, os planos de carreiras criados nos diferentes entes públicos não devem ser entendidos apenas como a consolidação do direito à carreira dos profissionais do magistério, mas também podem ser importante instrumento de gestão pública da educação.

Ao mesmo tempo em que o plano de carreiras define a trajetória funcional dos trabalhadores estabelece obrigações aos gestores e profissionais de constante aperfeiçoamento profissional, mediante formação por iniciativa própria dos profissionais e oferta de formação continuada pelos entes públicos.

O texto constitucional original de 1988, as emendas constitucionais posteriormente aprovadas e as leis regulamentadoras, em especial a LDB, Lei do FUNDEF e Lei do FUNDEB, formaram um arcabouço jurídico próprio para a política educacional nacional com repercussões em todos os entes públicos estaduais e municipais, inclusive no tocante à organização das carreiras dos trabalhadores da educação.

A Constituição Federal assegura aos Estados e municípios autonomia para a instituição do regime jurídico dos seus servidores públicos; portanto, as leis municipais e estaduais é que disciplinarão as carreiras dos seus profissionais do magistério.

Por outro lado, a mencionada autonomia dos entes federativos é diminuída, pois os entes públicos estaduais e municipais devem seguir comandos da Constituição Federal e leis federais, no tocante às condições mínimas de trabalho e remuneração, em especial aquelas previstas no artigo 67 da Lei Federal n.º 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

A organização de planos de carreiras dos profissionais do magistério não é uma liberalidade de cada ente público, mas uma imposição constitucional e legal que se transforma em campo de disputa social a partir das diferentes interpretações que se fundam em concepções políticas e ideológicas divergentes a respeito da sociedade e políticas educacionais.

Conforme já demonstrado, a previsão dos planos de carreiras, de forma mais genérica ou específica, esteve em diversos textos constitucionais e legais e, no caso dos profissionais do magistério, tem previsão no texto constitucional, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei do FUNDEF, Lei do FUNDEB e Lei do Piso Nacional.

Há uma imposição legal para organização dos planos de carreiras, mas a norma não é garantia de sua efetivação, pois nem sempre os parâmetros e as diretrizes para elaboração previstos nos pareceres do Conselho Nacional de Educação são seguidos, assim como não há sanções aos gestores que não façam. Diante disso, motiva-se a criação de planos apenas para cumprir a formalidade mas tais planos não asseguram direitos, não se realizam como instrumentos de gestão pública e, mesmo quando têm bons institutos de evolução na carreira, não são

aplicados ou a tabela de vencimentos é incompatível com a efetiva valorização remuneratória dos profissionais do magistério.

É mais uma vez o princípio da legalidade em disputa na sociedade, uma vez que diferentes visões a respeito de um mesmo dispositivo legal tratam de direitos dos profissionais docentes quanto à carreira e remuneração levando aos litígios forenses.

1.5 O ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO

Os profissionais do magistério têm o direito subjetivo² ao cumprimento das normas jurídicas existentes relativas à sua vida funcional, carreira e políticas educacionais.

Quando desrespeitadas as normas jurídicas cabe aos trabalhadores exigir o cumprimento delas pela via política ou judicial, entendida a via política como a da mobilização dos trabalhadores. O grande desafio é encontrar o ponto de equilíbrio entre uma e outra estratégia, quais sejam, a luta judicial e política, evitando que se abandone a mobilização em troca das medidas judiciais ou que se deixe de tutelar direitos judicialmente por priorizar apenas a mobilização política.

A literatura da área, nas últimas décadas, identificou o que se denominou judicialização das relações de trabalho em razão do elevado volume de processos judiciais individuais propostos a partir dos departamentos jurídicos dos sindicatos ou outros advogados autônomos em detrimento das vias negociais e de mobilização.

Para fins do presente trabalho "por judicialização entende-se a prevalência de recursos à Justiça do Trabalho na solução de conflitos individuais de direito, por oposição a soluções negociais" (CARDOSO, 2003, p.123 e 124).

No serviço público prevalece a tese do legislado sobre o negociado, pois os gestores públicos estão vinculados ao princípio da legalidade consignado no artigo 37 da Constituição Federal e, mesmo quando negociadas as reivindicações com as entidades sindicais, a sua efetivação depende de uma norma jurídica, ainda que não seja uma lei, mas apenas um Decreto, uma Portaria ou Instrução Normativa, por exemplo (RAFANHIM, 2011, p. 5).

² Direito Subjetivo é a possibilidade dada a um indivíduo de exercer determinada conduta descrita na lei. É a lei, que aplicada ao caso concreto autoriza a conduta de uma parte. Exemplo: se uma pessoa te deve um valor em dinheiro, a lei te concede o direito de cobrar a dívida por meio de um processo judicial de execução (Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=6334>>. Acesso em: 17 nov. 2010).

Todavia deve-se ressaltar que, embora prevaleça o legislado sobre o negociado, muitas alterações legislativas resultam da mobilização e do processo negocial entre as partes envolvidas, quais sejam Administração Pública e sindicato dos servidores públicos.

Do descumprimento das normas podem resultar diversas ações judiciais e principalmente ações individuais, tanto na Justiça do Trabalho como na Justiça Comum Estadual ou Federal, pois esgotada a via administrativa resta ao cidadão e servidor público submeter as questões ao crivo do Poder Judiciário que interpretará a norma em favor de uma das partes, podendo ocorrer o processo de judicialização se ocorrer nos termos já mencionados, o que se colocou como uma característica forte do movimento sindical a partir já da década de 1990, com diferentes justificativas a respeito desse quadro de aumento de ações judiciais individuais .

Cardoso (2003, p.124), em sua pesquisa, constatou que houve um aumento expressivo de demandas judiciais na década de 1990, tanto que, em 1998, as 1.109 varas do trabalho do Brasil receberam 2 milhões de processos judiciais e desses 98% de processos individuais.

Segundo o mesmo autor, para a literatura econômica, da qual discorda, esse crescente número de ações judiciais resulta do excesso de direitos criados pela Constituição Federal de 1988.

Não se pode concordar com os teóricos econômicos, pois se os cidadãos procuram o Poder Judiciário não é por haver excesso de direitos, mas por serem desrespeitados, independente da quantidade de direitos, uma vez que, revestindo os direitos postivados está o direito à vida e à dignidade da pessoa humana.

As mais recentes normas consolidadas na LDB, Leis do FUNDEB, FUNDEF e do Piso Nacional do Magistério impõem a criação de normas municipais e estaduais no tocante à carreira e demais direitos dos trabalhadores da educação, portanto, é certo que outros direitos se consolidem e recebam uma forma legal.

A aprovação de normas com muitas lacunas ou com textos que parecem ser de uma forma ao legislador mas permitem outra interpretação estimulou e estimula as controvérsias e lides judiciais, pois, conforme já referido, a interpretação das normas e o princípio constitucional da legalidade estão em constante disputa entre os diferentes atores sociais.

Ademais, administradores públicos propõem leis sem analisar os impactos administrativos e financeiros delas e, quando da sua aplicação, optam, muitas vezes,

por descumpri-las usando como argumento exatamente aquilo que deixaram de fazer, mas, na verdade, o fator do descumprimento decorre de interesses políticos e também da disputa pelos recursos orçamentários.

Em face de situações como as mencionadas, resta às entidades sindicais pressionar para que as leis sejam cumpridas e, quando esgotadas as possibilidades políticas, recorrer ao Poder Judiciário para que este aplique o direito ao caso concreto.

Há dados informando que aproximadamente 80% dos recursos que tramitam nos tribunais superiores têm como parte a Fazenda Pública (União, Estados e Municípios), na condição de recorrente ou recorrido, o que pode revelar vários aspectos, desde o frequente descumprimento das normas legais como a correta defesa feita pela Administração Pública em face de pleitos que podem resultar em grave dano para o erário.

Se por um lado os servidores e os demais administrados têm o direito de recorrer ao Poder Judiciário contra violação dos direitos, por outro lado a Administração Pública tem o dever de defender a supremacia do interesse público mesmo que isso contrarie os interesses de particulares. Destaque-se que se está falando em interesse do particular e não em direito individual subjetivo pois esse sempre deve ser preservado em respeito à Constituição da República Federativa do Brasil.

Dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça, em 31 de março de 2011, ratificam a informação anterior quanto aos dados em si, pois a Fazenda Pública continua sendo a recordista de ações judiciais, no polo passivo ou ativo (CNJ, 2011).

É esse conjunto de elementos e mais a disputa política na sociedade que levam à propositura de numerosas ações judiciais para tutelar direitos dos trabalhadores da educação, e é preciso investigar se efetivamente seus resultados contribuem com a sua valorização.

O mencionado processo de judicialização é uma realidade e não cabe aqui analisar se é melhor ou pior para os trabalhadores, pois é legítimo aos trabalhadores que recorram ao Poder Judiciário sempre que julgarem conveniente, mas tão somente identificar nas ações propostas por meio do departamento jurídico do SISMMAC se contribuíram ou não na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba no período em questão.

O processo de judicialização, entendido também como a submissão das demandas ao Poder judiciário, não tem se limitado às questões funcionais mas atinge também outros aspectos da política educacional, como se verificou por ocasião das

matrículas de alunos no ensino fundamental de nove anos ou até mesmo para garantir vagas em escolas. É sem perder de vista o contexto mais amplo que deve ser analisado o processo de judicialização.

Para Cury e Ferreira (2009, p.34), a Constituição Federal de 1988 e as normas regulamentadoras que se sucederam criaram um arcabouço jurídico para criar e proteger os direitos subjetivos às políticas públicas, em especial, a educação.

Consolidado esse arcabouço jurídico forte, possibilitou-se aos diferentes segmentos da sociedade que buscassem no Poder Judiciário a tutela de seus direitos subjetivos. Na mesma linha de raciocínio adotada em relação aos trabalhadores da educação, também se elevou o número de demandas judiciais discutindo os mais diferentes aspectos, desde a implementação das políticas educacionais em si, bem como direitos individuais dos alunos e comunidade escolar.

O processo de judicialização identificado por Cury e Ferreira (2009, p.43), consistindo na individualização de direitos, tem consequências, e a principal delas é a transferência de responsabilidades educacionais que seriam da escola, vinculadas ao Poder Executivo, para a esfera do Poder Judiciário, para que este decida enquanto as decisões deveriam ser tomadas na esfera coletiva do Poder Público, inclusive com o rigoroso controle social. Isso se dá, por exemplo, quando se pede ao Poder Judiciário que determine ao Poder Executivo realizar determinada política, inclusive com modificações na previsão da Lei Orçamentária Anual, Plano Plurianual e Lei de Diretrizes Orçamentárias (RAFANHIM, 2011, p. 6).

É preciso ressaltar que diversos são os instrumentos jurídicos e judiciais postos à disposição da sociedade, mas em todos eles verifica-se uma incerteza em relação à efetividade e sempre se trabalha com uma margem de risco.

Orlando Rochadel Moreira (2007, p.99-100) afirma:

As sociedades contemporâneas têm questionado o papel das normas jurídicas, principalmente no que se refere à implementação dos direitos sociais, dentre os quais a educação. Assim, são criticadas as normas que garantem direitos, sem propiciar aos cidadãos meios efetivos de exercitá-los. Esse processo de crítica impõe uma revisão nas práticas jurídicas, principalmente no que diz respeito a uma atuação do Poder Judiciário, distante das realidades vivenciadas pelas pessoas. É preciso sim dizer o direito, mas é fundamental, também, que esse exercício deixe de ser apenas uma abstração e que tenha efeitos concretos nas áreas de educação, saúde, meio ambiente e interesses coletivos.

A crítica de Moreira volta-se mais contra o teor de decisões que têm sido proferidas pelo Poder Judiciário e menos pela ausência de meios efetivos de exercitar

o direito, uma vez que os instrumentos existem, como já mencionado por Oliveira (1999), mesmo que tenham efetividade duvidosa.

A seguir vabe destacar os principais instrumentos colocados à disposição de todos os cidadãos e, no caso específico, aos profissionais do magistério e destinatários da política educacional.

A Ação Civil Pública é instrumento jurídico que pode ser usado por qualquer entidade com mais de um ano de existência legal e que tenha nos seus estatutos a defesa dos direitos difusos e coletivos à educação.

Sobre essa alternativa jurídica, Ronaldo Porto Macedo Júnior (*apud* MILARÉ, 2005, p.559), em Ação Civil Pública, o Direito Social e os Princípios, considera que "o uso da ação civil pública enquanto instrumento para a imposição ou implementação de políticas públicas consiste numa das mais interessantes e tormentosas questões relacionadas à tutela dos interesses difusos e coletivos". Refere-se à ACP como tormentosa considerando as frequentes contorvérsias a respeito dos legitimados para propô-la e das questões que podem ser reivindicadas por meio de uma Ação Civil Pública.

O Mandado de Segurança, também previsto no artigo 5.º da Constituição Federal, visa proteger direito líquido e certo quando atacado por ato arbitrário e ilegal praticado por autoridade pública. Esse instrumento pode ser utilizado individualmente ou coletivamente na proteção do direito líquido e certo. O Mandado de Segurança tem sido usado mais na proteção de direitos dos trabalhadores da educação e menos na tutela do direito subjetivo à educação, pois ele está condicionado à existência de direito líquido e certo com todas as provas preconstituídas não admitindo a produção de novas provas ao longo do processo.

Para Arruda Alvim (2002), o Mandado de Segurança é importante instrumento na tutela coletiva, assim como a ação Popular, Ação Civil Pública e Ação de Improbidade Administrativa, porque servem para proteger direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

O Mandado de Injunção, previsto no inciso LXXI do artigo 5.º da Constituição Federal, é uma ação judicial que visa requerer ao Judiciário que declare a omissão legislativa em regulamentar determinada norma e dizer qual deve ser aplicada. Para Oliveira (1999, p.65), o mandado de injunção é importante instrumento para antecipar a regulamentação de determinadas normas para que assegurem direitos fundamentais, constituindo-se, portanto, em instrumento de disputa política contra a omissão do

legislador e também dos chefes do Poder Executivo, cada um dentro dos limites de sua competência legislativa.

As ações Direta de Inconstitucionalidade e Declaratória de Constitucionalidade, ADIN e ADC, visam assegurar que as normas vigentes respeitem a Constituição Federal e as constituições dos Estados membros que são os fundamentos do ordenamento jurídico pátrio. As duas ações servem tanto para proteger direitos como para suprimi-los, pois discute a constitucionalidade em tese, sendo uma para declarar a constitucionalidade e outra para declarar a inconstitucionalidade. As leis federais n.º 11.301/2006 e n.º 11.738/2008 foram atacadas por ações diretas de inconstitucionalidades e que poderiam ter suprimido direitos se tivessem sido julgadas procedentes.

Autores como Paulo Bonavides (1996), Celso Antonio Bandeira de Mello (2007), Maria Silvia Di Pietro (2002) identificam nessas duas modalidades de ações judiciais (ADIN e ADC) mecanismos de controle da atividade estatal, seja em razão de sua omissão, seja ainda por ação que contrarie as normas previstas na Constituição Federal e constituições estaduais.

A Constituição Federal, segundo Duarte (2004), enunciou de forma expressa o direito subjetivo ao ensino fundamental, criando uma pretensão nos cidadãos, portanto, deu-lhe o direito de ação, e as medidas judiciais anteriormente apresentadas são os instrumentos postos à disposição da sociedade para viabilizar as pretensões.

No mesmo sentido, a Constituição Federal assegurou direitos aos profissionais do magistério e demais trabalhadores do setor público e privado que são verdadeiras promessas e também essas podem ser objeto de lides judiciais quando negadas, entendendo lide como resultado de uma pretensão resistida; logo, quando não atendidas as pretensões, pode-se buscar o Poder Judiciário para efetivá-las.

As entidades sindicais dos trabalhadores da educação dispõem ainda de ações coletivas, para proteger os direitos dos seus representados, requerendo obrigações de fazer ou obrigações de não fazer por parte da Administração Pública, bem como a declaração de direitos e a condenação ao ressarcimento por danos sofridos ou valores suprimidos de sua remuneração. Essas são chamadas de ações inibitórias coletivas, ações declaratórias, ações mandamentais e ações de cobrança.

As ações judiciais coletivas têm uma importância maior no fortalecimento da mobilização pela valorização dos profissionais do magistério. Elas aglutinam pessoas em torno de um objetivo comum e são decididas nas instâncias de deliberação da

entidade motivando uma maior reflexão dos envolvidos e uma mobilização em torno da causa que abrange todos os filiados ou parte expressiva deles, podendo criar identidade coletiva.

As medidas jurídicas e judiciais mostram-se ineficazes por vezes em razão da demora dos processos judiciais e muito mais quando são propostas em face da Fazenda Pública (União, Estados e Municípios). Em capítulo próprio do presente trabalho em que serão analisados os resultados de ações judiciais específicas poderá ser observada a demora na prestação jurisdicional, que é também reflexo do exercício do contraditório e ampla defesa da Fazenda Pública que, salvo medidas meramente protelatórias, pode estar protegendo a supremacia do interesse público maior em detrimento da individualização de direitos.

Em que pese a Constituição Federal assegurar a todos o processo em prazo razoável, verifica-se que processos demoram muitos anos e até décadas, tutelando direitos quando eles já pereceram ou os assegurando quando não mais tinham importância para o jurisdicionado.

Os impactos das decisões judiciais na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba entre os anos 2002 e 2010 precisam ser analisados nesse complexo contexto em que diversos interesses e objetivos se confrontam em um Estado que é palco de constante disputa pelo poder na sociedade, pelas concepções de mundo, ser humano, cultura e sociedade, e no caso sob análise pela via do direito.

2 O SISMMAC E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA FUNCIONAL NO MUNICÍPIO DE CURITIBA

2.1 HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DO SISMMAC

A pesquisa realizada, como já foi reiterado, circunscreve-se no âmbito do sindicato dos profissionais do magistério de Curitiba; daí a importância de dedicar esta parte do capítulo para históriá-lo, pois a entidade foi fundamental na valorização da categoria como um todo e nas intervenções no projeto político pedagógico no âmbito do Município de Curitiba, com repercussão em outros municípios principalmente da Região Metropolitana de Curitiba.

Característica marcante dos sindicatos de profissionais do magistério é a permanente preocupação com a questão pedagógica e o projeto político pedagógico em si, tanto que são realizados diversos eventos e debates sobre temas que vão além das questões corporativas da categoria, e essa foi também uma marca do SISMMAC, portanto, uma entidade maior do que um aparelho jurídico da categoria.

O Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba, entidade cujos processos judiciais estão sendo analisados, foi criado no contexto pós-término da ditadura militar de 1964 e após promulgada a Constituição de 1988, quando o movimento dos trabalhadores começa a retomar sua força depois das greves do ABC paulista.

A criação do sindicato do magistério só foi possível porque a Constituição Federal de 1988 consagrou o direito de os servidores públicos organizarem-se em sindicatos, com as consequências jurídicas decorrentes deste direito, conforme consta no inciso VI do artigo 37.

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical

O artigo 8.º da Carta Magna, por sua vez, consolidou a liberdade de organização sindical, bem como de filiação dos servidores públicos às entidades criadas, com autonomia em relação ao Estado, pois até então era possível a

intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais e elas eram controladas como se fossem um *longa manus* do Estado.

O *caput* do artigo 8.º reza:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público interferência e a intervenção na organização sindical.

O inciso II do mesmo artigo estabelece o que se denominou unicidade sindical, ou seja, não pode haver mais do que um sindicato em uma mesma base territorial, tendo como unidade básica o município.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A Constituição do Estado do Paraná e a Lei Orgânica do Município de Curitiba trazem dispositivos com o intuito de assegurar o mesmo contido na Constituição Federal no tocante ao direito de sindicalização e direito de greve.

A criação do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba, em 27 de outubro de 1988, é resultado da consagração do direito na Constituição Federal, mas também de um processo histórico de mobilizações dos professores municipais conduzido pela AMMC – Associação do Magistério Municipal de Curitiba.

A AMMC, criada em 1979, no contexto político nacional das grandes greves dos metalúrgicos do ABC paulista, e extinta no mesmo dia em que foi fundado o SISMMAC, tinha como função precípua a defesa dos direitos dos professores e não tinha caráter assistencialista e recreativa como muitas outras associações, como era e é o caso, por exemplo, da Associação dos Srrvidores Públicos do Estado do Paraná.

Ao longo desses anos foi a responsável pela condução da luta dos servidores do magistério municipal de Curitiba, o que ficou demonstrado na pesquisa realizada por Silveira (1991), que resgatou a história da AMMC inserida na luta dos demais trabalhadores.

Ao se referir ao objeto de sua pesquisa, Silveira (1991, p.7) destaca:

O histórico da AMMC evidencia a luta dos professores municipais por maiores salários, melhores condições de trabalho e melhoria do ensino; a tentativa da Prefeitura de Curitiba de cooptar lideranças do movimento e a construção da AMMC como um organismo autônomo com importante papel no avanço dessa luta.

Importantes movimentos, inclusive uma greve de mais de 30 dias, foi conduzida pela Associação do Magistério Municipal de Curitiba, o que prova sua atuação com características fortes de um sindicato e não de associação recreativa.

Se, por um lado, o SISMMAC sucedeu a AMMC como entidade condutora dos movimentos dos professores municipais de Curitiba, o mesmo não ocorreu com os demais servidores municipais, pois esses constituíram entidade nova uma vez que a Associação dos Servidores Municipais de Curitiba, à época, era conduzida por pessoas que não quiseram se envolver com a criação de um sindicato, mas permanecer na Associação, que já não tinha mais conflitos com a Administração Municipal e poderia continuar como entidade meramente assistencial e recreativa.

Durante os debates da Constituinte, grupos de servidores municipais de Curitiba, sabendo que poderia ser aprovado o direito à sindicalização, se reuniram para analisar a melhor forma de organizar o sindicalismo na Prefeitura Municipal de Curitiba de maneira que pudesse ser um instrumento de mobilização e representação da categoria.

A Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 5 de outubro de 1988 assegurando o direito à sindicalização dos servidores públicos e os debates se aprofundaram sobre a melhor forma de constituir a entidade ou entidades sindicais municipais, pois havia uma grande expectativa a respeito de mudanças que poderiam ocorrer na vida dos servidores com a criação dos sindicatos dos servidores municipais, sendo que algumas eram excessivamente otimistas pois iam além da real possibilidade do sindicato e outras descrentes em razão da ainda pouca história de grandes mobilizações no âmbito público municipal.

Parte dos envolvidos nos debates entendia que deveria haver um único sindicato para todos os servidores municipais de Curitiba, enquanto outros defendiam a necessidade da criação de um sindicato próprio para o magistério e outro para os demais servidores, pois entendiam que poderiam ser melhor tratadas as especificidades.

Prevaleceu a tese da criação de um sindicato do magistério e um sindicato abrangendo os demais servidores.

No dia 27 de outubro de 1988 foi criado o SISMMAC e no dia seguinte o SISMUC – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba, constituindo-se nas duas entidades de representação dos servidores municipais de Curitiba que ao longo do tempo realizaram lutas ora unificadas e ora cada um tratando das questões específicas, realizando até mesmo movimentos autônomos.

Considerando a natureza jurídica dos sindicatos de servidores públicos, em razão do princípio da legalidade, regime jurídico de direito público dos servidores, supremacia do interesse público e regras de finanças públicas, o SISMMAC, assim como outras entidades de servidores públicos, apresenta algumas especificidades que o diferencia dos sindicatos do setor privado, pois impõe limites uma vez que o gestor não tem total autonomia sobre os recursos públicos como tem o capitalista sobre os recursos de sua empresa.

Dentre as principais especificidades está a competência da Justiça Comum Estadual para julgar conflitos entre o Sindicato e o Município, bem como entre servidores estatutários e o Município, diferente dos sindicatos do setor privado cuja competência para julgar é da Justiça Trabalhista. Da mesma forma, não há julgamento do denominado dissídio coletivo, por ocasião da data base, pois esse instrumento próprio das relações sindicais do setor privado não se aplica aos servidores públicos em razão de todas as regras aplicáveis à Administração Pública, especialmente a vinculação das despesas públicas à previsão orçamentária.

Essas especificidades impõem alguns limites à atuação judicial da entidade no processo de negociação coletiva e até na atuação política com vistas a exercer pressão sobre o gestor público, considerando que a Administração Pública está vinculada ao princípio da legalidade, às regras aplicáveis às finanças públicas e à supremacia do interesse público, no entanto, os limites podem ser superados a partir da mobilização dos profissionais do magistério, pois, como já referido diversas vezes, mesmo o princípio da legalidade e a destinação dos recursos públicos estão em disputa na sociedade.

Neste momento do histórico da criação e organização do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba é necessário um breve parêntese para recuperar a forma como o direito à sindicalização foi consagrado no texto

constitucional para todos os servidores públicos do Brasil, bem como a legislação aplicável aos servidores públicos.

Até 5 de outubro de 1988, data da promulgação da Constituição Federal, assim como não existia o direito à organização sindical dos servidores públicos, também não estava consagrado o direito à greve, o que impunha outros limites à mobilização dos servidores. Porém, apesar das restrições constitucionais, greves eram realizadas por servidores públicos federais, estaduais e municipais, guardada a sua diferenciada capacidade de organização e mobilização.

O inciso VII do artigo 37 da Constituição Federal promulgada em 1988 consagrou o direito de greve dos servidores públicos.

VII - O direito de greve será exercido nos termos e limites definidos em lei específica.

A Constituição do Estado do Paraná e a Lei Orgânica do Município de Curitiba, espécie de constituição municipal, dentro dos seus limites, repetem os dispositivos da Constituição Federal para consignar o direito de greve também aos servidores públicos estaduais e municipais, no qual se enquadram os trabalhadores do magistério municipal de Curitiba.

O artigo 9.º da Constituição Federal é ainda mais explícito, pois dá total autonomia aos trabalhadores para decidir sobre a conveniência e oportunidade de realizar a greve e quais os interesses que devam ser defendidos na greve.

Art. 9.º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 2.º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

O direito de greve previsto nos artigos constitucionais transcritos foi regulamentado para os trabalhadores do setor privado pela Lei n.º 7.783/1989, no entanto, o direito dos servidores públicos ainda não foi regulamentado criando-se uma lacuna legal para o seu pleno exercício.

Por outro lado, os servidores públicos, em sua maioria, sempre defenderam que não era necessária a regulamentação e que se essa ocorresse poderia haver maiores restrições ao exercício do direito porque os gestores públicos e importantes

segmentos dos parlamentares poderiam aproveitar a oportunidade para criar obstáculos com base na lei regulamentadora.

A ausência de regulamentação do direito de greve do servidor público sempre foi usado pelos gestores públicos como motivação para negar o próprio direito por meio de ameaças e (ou) medidas judiciais que fixavam duras regras contra a realização das greves.

A citada falta de regulamentação motivou o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Pará a impetrar Mandado de Injunção no Supremo Tribunal Federal pedindo que fosse reconhecida a mora legislativa do Congresso Nacional e que se determinasse a aplicação da Lei n.º 7.783/1989 também aos servidores públicos estatutários, da mesma forma como mais dois sindicatos impetraram.

A partir do julgamento do Mandado de Injunção 712 pelo Supremo Tribunal Federal, relatado pelo então ministro Eros Grau, adotou-se a Lei n.º 7.783/1989 como lei de greve também para os servidores públicos, com alguns acréscimos e alguns recortes.

O movimento sindical dos servidores públicos, até o julgamento do mencionado Mandado de Injunção, já vinha adotando por mais de 20 anos, como parâmetro, a regulamentação da greve no setor privado, em que pese a lei em si não ser aplicável diretamente aos servidores. No entanto, a partir do julgamento do Mandado de Injunção a lei passou a ser aplicada com alguns acréscimos e outras supressões levando à interpretação de que todo o serviço público passava a ser essencial, portanto, com restrições ao direito de greve.

Essa situação especial dos sindicatos dos servidores públicos tem levado doutrinadores e julgadores, em diversos momentos, com acerto, a sustentar que a Constituição Federal assegurou o direito à sindicalização dos servidores públicos, mas não com todas as consequências jurídicas da organização sindical, notadamente, a falta do direito ao dissídio coletivo, negociação coletiva formal, acordos e convenções coletivas, restrições ao Poder Judiciário para fixar reajustes nos vencimentos, dentre outras.

Da mesma forma, deve-se observar que os servidores públicos estão ainda limitados pela Lei Orçamentária Anual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Plano Plurianual, em especial no que diz respeito à denominada receita líquida corrente disponível para gasto com pessoal.

Os limites decorrentes das leis orçamentárias referidas estão fulcrados nas regras instituídas pela Lei Complementar n.º 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, em especial no limite máximo de 60% da Receita Líquida Corrente que pode ser gasto com pessoal.

A LRF foi aprovada em um contexto de consolidação do denominado Estado Mínimo que em relação aos servidores públicos visava a sua substituição por serviços privados e a redução de gastos com pessoal, bem como visava um maior controle sobre os recursos públicos, criando maiores responsabilidades aos governantes em relação aos gastos públicos, inclusive com pessoal.

Um dos principais objetivos da LRF era gerar o denominado superávit primários, diferença entre as receita geral e as despesas gerais, para poder arcar com encargos das dívidas dos entes.

Além desses, há todas as demais normas constitucionais aplicáveis aos servidores públicos e a toda a Administração Pública que limitam a governabilidade dos gestores para negociar e atender aos pleitos dos servidores públicos. Por vezes, esses limites são aparentes, mas muito usados pelos gestores públicos para justificar as negativas no atendimento do pleito dos servidores públicos e conseguem negar quando há fragilidade política ou estratégica do movimento sindical.

Os aqui tratados como limites são regras que estão a partir do artigo 37 da Constituição Federal, e estende-se até o artigo 41, que regulam a Administração Pública, o regime jurídico dos servidores e todo o sistema previdenciário dos servidores públicos.

Estão aqui lançadas as regras constitucionais como limitadores, pois muitos dos pleitos dos servidores somente podem ser atendidos se alterados leis e até dispositivos constitucionais, o que diminui a autonomia dos entes públicos nesses aspectos, e esta é forte característica da singularidade do serviço público e do sindicalismo no serviço público.

É aparentemente paradoxal que sindicatos com tantos limites legais tenham conseguido se organizar e se transformar em entidades fortes e mobilizadoras, mas o paradoxo se desfaz ao se constatar que o movimento sindical do setor privado também tem muitos limites políticos e legais.

O sindicalismo no serviço público mostrou-se forte e organizado constituindo-se na principal força na constituição de confederações próprias, como é o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação, ou a principal força dentro

de centrais sindicais como é o caso da Central Única dos Trabalhadores, além das entidades dos servidores públicos federais, em especial das universidades federais.

Há diversas explicações para essa situação que é apenas aparentemente paradoxal, pois os servidores públicos estatutários se sentem mais seguros para sindicalizar-se e atuar no sindicato uma vez que têm estabilidade no cargo e, em grande número de casos, maior facilidade para negociar o não desconto dos dias parados em greve, inclusive com possibilidade de reposição desses dias e manutenção da integralidade da remuneração. Essa peculiar situação dá maior segurança aos servidores públicos para se organizarem em sindicatos.

Ao lado dos limites legais impostos aos sindicatos de servidores públicos, estão garantias constitucionais e legais que asseguram a mobilização, pois esses não colocam em risco seu cargo público, diferenciando-se dos trabalhadores do setor privado que colocam em risco o emprego.

É no artigo 37 da Constituição Federal que se encontra explícito o princípio da legalidade aplicável à Administração Pública, portanto, a todos os atos administrativos, inclusive os de concessão de reajustes, ampliação de direitos, criação de planos de carreiras, transformação ou criação de cargos.

Essas regras, muito importantes para a Administração Pública, diminuem a margem de negociação entre sindicato e gestores públicos, assim como as crises econômicas impõem limites às negociações do setor privado.

Na forma dos artigos da Constituição e Lei Orgânica do Município de Curitiba citados, a Administração Pública somente pode realizar aquilo que a lei permite, sempre respeitando a denominada hierarquia das normas. Um decreto não pode se sobrepor ao disposto em uma lei e, assim, sucessivamente.

Sobre o princípio da legalidade, atente-se apenas para um dos doutrinadores: Hely Lopes Meirelles (1994, p.82) conclui que "A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei". Assim é que, se na Administração Pública só é lícito fazer o que a lei autoriza, não pode ela própria deixar de fazê-lo quando a lei obriga.

O princípio da legalidade, por sua vez, constitui-se, se não o de maior, mas de essencial e inquestionável importância dentro do ordenamento jurídico pátrio. É ele que dá sustentação ao preceito constitucional que conforma a República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito. De que valeria, ou ainda,

que eficácia teria dizer-se ser Estado de Direito se o princípio da legalidade não fosse um de seus pilares?

O princípio da legalidade, no tocante aos direitos dos servidores públicos, merece especial atenção, pois a concessão de qualquer benefício, seja salarial direto ou indireto, depende de lei aprovada no Legislativo. Mesmo quando se diz que determinado benefício foi concedido por decreto, somente foi possível porque há uma lei autorizando a autoridade competente a realizar tal feito, garantindo-se assim uma maior igualdade de tratamento entre os servidores públicos, pois há também o princípio da impessoalidade.

Na forma da Constituição Federal, Constituição do Estado do Paraná e Lei Orgânica do Município de Curitiba, qualquer lei que trate do regime jurídico dos servidores públicos é de iniciativa privativa do chefe do Poder Executivo.

Verifica-se, então, que também esse princípio impõe relevantes limites à atuação sindical dos servidores públicos, pois o atendimento das reivindicações dos servidores não depende apenas da boa vontade de um Secretário ou do Prefeito, mas também do envio de um Projeto de Lei ao Legislativo. Se, por um lado, impõe limites, por outro abre grandes possibilidades, ao ampliar o universo de agentes para decidir e implementar as medidas, diferente do que ocorre no setor privado no qual o capitalista decide a partir do seu interesse econômico.

O dispositivo sobre iniciativa privativa, que é repetido na Constituição do Estado do Paraná e Lei Orgânica do Município de Curitiba, é o parágrafo primeiro do artigo 61 da Constituição Federal.

Parágrafo 1.º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:
II - disponham sobre:

- a) Criação de cargos, funções ou empregos públicos da administração direta ou autárquica ou aumento de sua remuneração;
- b) Servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.

A Constituição Estadual e a Lei Orgânica do Município mantêm simetria com o texto constitucional, portanto, as matérias cuja iniciativa é privativa do Presidente da República também o são dos governadores e prefeitos, observadas as especificidades de cada ente público.

Dessa forma, qualquer concessão feita aos profissionais, que ainda não esteja prevista em lei, deve ser submetida ao devido processo legislativo, iniciando-

se com um projeto de lei do chefe do Poder Executivo encaminhado à Câmara Municipal de Curitiba onde segue o trâmite regimental.

As leis são sempre resultado de uma escolha com fundamentos ideológicos que entrelaça a iniciativa das normas e o papel do legislador envolvido.

O Conteúdo dos atos legislativos reflete o conteúdo ideológico dominante, representado pelos detentores do poder político. É certo que, nos grandes momentos políticos, nos quais se sente estar-se vivendo em uma sociedade em transformação, há uma antítese fundamental entre a ideologia da classe detentora do poder e da classe postuladora da mudança de qualidade das relações sociais. Estabelece-se, se nos podemos exprimir assim, uma lide política que se concebe como um conflito ideológico qualificado por uma pretensão social, resistida pelos detentores do poder. Essa lide poderia ser solucionada pela via legislativa (SILVA, 2007, p.133).

O autor prossegue dizendo que a lide poderia ser solucionada na via legislativa se o Poder Legislativo fosse imparcial e se fosse assegurado à parte titular a plena participação no processo legislativo.

Ultrapassando a incursão feita pelas regras gerais aplicáveis aos servidores públicos retorna-se ao histórico do SISMMAC para consignar que é dentro desse ordenamento jurídico que ele foi fundado, mas também é importante identificar o momento político em que ocorre a instituição da entidade sindical.

A conjuntura política em que se insere a fundação do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba é aquela imediatamente posterior aos últimos anos da ditadura militar instalada no Brasil em 1964 e que coincide com a Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5 de outubro de 1988, bem como logo depois da primeira eleição de prefeito da capital, pois até 1985 ele era indicado pelo Governador do Estado.

A nova forma de escolher o prefeito da capital não eliminou o autoritarismo do gestor público, mas deu aos servidores públicos e demais cidadãos uma maior sensação de democratização do Estado abrindo possibilidades de melhores negociações políticas.

O movimento sindical brasileiro, no final dos anos 80 e começo dos anos 90, passava por uma intensa retomada das mobilizações com vistas à conquista de melhores salários e melhores condições de trabalho e para impedir que direitos fossem suprimidos.

Os então prefeitos, mesmo eleitos pelo voto direto, recusavam-se a receber os representantes dos servidores para negociar as reivindicações encaminhadas pelo movimento dos trabalhadores do serviço público municipal.

O contexto posterior a 1988, período de criação de grande número de sindicatos de servidores públicos, não foi fácil para o movimento sindical, pois este teve de enfrentar teses e governos que contrariavam os interesses dos trabalhadores, ao mesmo tempo que ainda precisam se firmar junto aos servidores como entidades sindicais já que vinham de experiências em associações e inexistência de sindicatos.

Em nível nacional, foi eleito Fernando Collor de Mello para Presidente da República defendendo o combate aos servidores, por ele qualificados como marajás, e a franca abertura do Brasil ao mercado internacional com prejuízo para o mercado interno.

Em nível municipal voltou ao Governo, mas agora eleito, o arquiteto Jaime Lerner, porta-voz das teses tecnocratas e contrárias à mobilização dos servidores públicos, tanto que cortou vencimentos de servidores públicos liberados de suas atividades funcionais para exercer o mandato classista junto aos sindicatos e criou várias formas de obstáculos à organização e mobilização dos servidores municipais com restrições de acesso aos locais de trabalho, suspensão do desconto de mensalidades sindicais e outras formas de repressão.

A composição da Câmara Municipal de Curitiba tinha predominantemente o mesmo perfil do Executivo Municipal, dando total sustentação ao projeto do governo municipal apoiando todas as medidas contrárias à organização sindical.

Por sua vez, o Sindicato realizou paralisações, passeatas, protestos e duas grandes greves, sendo uma em outubro de 1989 e outra em março de 1990, no mesmo mês em que Fernando Collor de Mello assumiu a Presidência da República.

Para alguns autores e estudiosos do movimento sindical, o período que seguiu à criação SISMMAC, coincidentemente, foi de forte crise do movimento sindical, principalmente em razão das teses neoliberais que se espalhavam pelo mundo e pelas opções feitas pelo próprio movimento sindical.

Bridi (*in* ARAUJO; FERRAZ, 2006, p.125), referindo-se à crise que ocorreu no início dos anos 1990, portanto, dois anos após a fundação do SISMMAC, tendo como referência o sindicato dos metalúrgicos, disse:

A crise não foi só um reflexo do que acontecia em termos mundiais. Nos anos 1990, assumiram governos, porta-vozes do capital internacional e nacional, que abortaram não apenas a idéia de um Estado Social, como adotaram

políticas de flexibilização, que podem ser lidas como desregulamentação de direitos sociais, flexibilizando salários, jornadas e os contratos de trabalho conquistados nas décadas anteriores. Se o sindicato, historicamente constituiu-se como representante dos trabalhadores com contratos formais, a substancial redução do número de trabalhadores com carteira assinada, faz o sindicalismo perder funcionalidade.

A constatação feita por Bridi, mesmo não podendo ser transferido automaticamente para os sindicatos do setor público, contextualiza o momento em que o sindicato do magistério de Curitiba começou o seu processo de organização com todas as adversidades decorrentes das teses neoliberais, mas também com as vantagens do término da ditadura militar que se instalara em 1964.

É importante a referência pois para a grande maioria dos trabalhadores e sociedade não há diferença entre um sindicato do setor privado e serviço público uma vez que identificam apenas o gênero sindicato e o referencial é o mesmo para ambos os segmentos dos trabalhadores.

É essa a breve história do SISMMAC, entidade onde se iniciaram os processos judiciais objeto de investigação deste trabalho, dentro de um contexto municipal e nacional do movimento sindical dos setores público e privado.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE CARREIRA DO MAGISTÉRIO EM CURITIBA

O objeto central da presente pesquisa é a existência ou inexistência de valorização profissional dos profissionais do magistério de Curitiba a partir do resultado de processos judiciais propostos pelo departamento jurídico do sindicato.

Assim como qualquer cidadão, um professor municipal ou sindicato buscam no Poder Judiciário proteção do seu direito quando é negada uma promessa contida na lei ou quando há divergência na interpretação de determinada norma, podendo ser também a supressão de um direito.

Para compreender esse processo de negações, diferenças de interpretações e busca do Poder Judiciário, é preciso acompanhar a evolução legislativa sobre direitos funcionais e carreira ocorrida ao longo das últimas décadas no Município de Curitiba e identificar as repercussões que as mudanças tiveram na vida dos profissionais e no processo pedagógico, incluídas as políticas educacionais.

O centro do presente trabalho não é a evolução legislativa em si, mas ela serve como importante fundamento no desenvolvimento das demais questões, daí porque o registro aqui apresentado é breve, pois a matéria já foi bem analisada, como na dissertação de Diana Cristina de Abreu, a quem me refiro para dizer que seu trabalho deu importante contribuição para todo o estudo a respeito da valorização dos profissionais do magistério de Curitiba.

Em 1965 foi editado o Decreto Municipal n.º 1.140, que regulamentou a Lei Municipal n.º 2.347 de 1963 e criou a carreira do professor normalista; em 1974 foi aprovada a Lei Municipal n.º 4.789, que reorganiza o quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Curitiba e determina que o Magistério fosse organizado em quadro próprio.

Em 1979 foi aprovada a Lei Municipal n.º 6.060, que dividiu os denominados especialistas em educação em supervisores e orientadores educacionais, e instituiu a gratificação de 30% sobre o vencimento para aqueles professores que estavam em regência de classe, ou seja, em sala de aula.

Em 1985 foi aprovada a Lei Municipal n.º 6761/85, que criou o estatuto próprio do magistério de Curitiba que, além de consolidar importantes direitos funcionais, criou o instituto de crescimento na carreira denominado enquadramento pela maior habilitação.

Na forma do novo estatuto, os professores, mesmo sendo concursados como profissionais de nível médio, recebiam, observados determinados critérios, como profissionais de nível superior se comprovassem a escolaridade.

Ocorre que a maior parte da Lei Municipal n.º 6.761/85 teve vida curta, pois, em 1991, foi aprovada a Lei Municipal n.º 7.670/91, extinguindo as regras de crescimento na carreira previstas na Lei n.º 671/1985 e incluindo os profissionais do magistério em um capítulo do plano de carreiras de todo o funcionalismo municipal, com padrões, níveis e referências específicas.

Foi a visão tecnocrata do então prefeito Jaime Lerner que levou a tal mudança fixando novos parâmetros de avanços na carreira, tendo sido extinto o enquadramento pela maior habilitação, passando os professores a contar, na prática, com a denominada progressão que dava ganho de 2.8% nos vencimentos para aqueles aprovados na avaliação de desempenho. Criava-se, assim, uma tímida carreira e com ganhos muito baixos, considerando a conjuntura econômica de alta inflação vigente na década de 1990.

Essa mudança gerou grande insatisfação nos profissionais do magistério, que iniciaram nova mobilização para recuperar um plano de carreiras próprio, luta

que durou dez anos, entre 1991 e 2001, considerando ainda que a partir de 1997 sequer a progressão de 2.8% foi concedida.

Entre 1991 e 2001, período em que os professores ficaram sem um plano de carreiras próprio com regras que contemplassem as especificidades da educação, foram aprovadas em nível federal a Emenda Constitucional 14, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e a Lei do FUNDEF. No entanto, nada disso sensibilizou os gestores municipais para, em cumprimento às normas federais, aprovar um plano de carreiras próprio com base nas novas diretrizes.

Depois de uma década de intensas mobilizações, inclusive com a apresentação de projeto de lei de iniciativa popular com mais de 20 mil assinaturas, foi aprovada, em 28 de junho de 2001, a Lei Municipal n.º 10.190 criando o plano de carreiras do magistério municipal de Curitiba.

A Lei Municipal n.º 10.190/2001 criou o primeiro plano de carreiras do Município de Curitiba, dentre todos os servidores municipais, com novos parâmetros, consistindo na criação dos denominados crescimentos horizontal e vertical, quatro áreas de atuação, parte especial e parte permanente.

Ao organizar a carreira em quatro áreas de atuação, criou grave distorção entre os integrantes da Área de Atuação Docência I e Docência II; os primeiros, que eram professores das séries iniciais do ensino fundamental, iniciavam sua carreira no padrão 103, referência A do Nível I, e os integrantes da Docência II, professores das séries finais do ensino fundamental iniciavam no padrão 104, referência B, do Nível I, em que pese ambos terem como requisito de escolaridade o nível superior na área de educação.

Desde a aprovação da lei iniciou-se mobilização para restabelecer a igualdade remuneratória entre as duas docências, o que ocorreu a partir do dia 16 de agosto de 2007 quando foi aprovada a Lei Municipal n.º 12.348 concedendo aos professores da Docência I, inclusive aposentados com paridade, reenquadramento em 10 referências à frente, escalonadas ao longo dos anos 2007, 2008, 2009 e 2010.

Se a Lei Municipal n.º 12.348 corrigiu uma distorção em relação aos profissionais da Docência I, criou outra em relação aos profissionais integrantes da Docência II, pois, a depender da trajetória de cada um, melhor teria sido ficar na Docência I, o que gerou novo quadro de insatisfação e novas mobilizações, agora dos professores da Docência II (séries finais do ensino fundamental).

Mais uma vez a Administração Municipal de Curitiba foi pressionada e cedeu e, em 17 de agosto de 2009, foi sancionada a Lei Municipal n.º 13.249 concedendo avanço de referências para os profissionais do magistério da Docência II que variavam de 1 a 10 referências considerando o momento em que passaram a receber pela maior habilitação, momento em que se aposentaram e quando fizeram a mudança da Docência I para a Docência II, depois de aprovada a Lei Municipal n.º 10.190/2001.

Ao longo desses anos, outras normas foram aprovadas, garantindo a gratificação da educação especial para os professores que atuavam nos Centros Municipais de Atendimento Especial por meio da Lei Municipal n.º 13.399/2009, a Lei Municipal n.º 12.114/2007, que assegurou a gratificação de difícil provimento diferenciado para professores que atuassem em unidades com essas características.

No mesmo período foram aprovadas outras leis fazendo pequenos ajustes na carreira, mas com repercussão na vida dos servidores como foi o caso da lei que regulamentou a situação daqueles profissionais que primeiro fizeram o crescimento vertical para depois fazer a mudança de área de atuação.

Em 2003 foram aprovadas duas importantes leis, quais sejam, a Lei Municipal n.º 10.815, que regulamenta o estágio probatório, e a Lei Municipal n.º 10.817, que regulamenta as verbas incorporáveis aos proventos, e foi nessa última que se estabeleceu a incorporação proporcional da gratificação pela Educação Especial e pelo Regime Integral de Trabalho.

Foram ainda alterados os decretos regulamentadores dos crescimentos na carreira para excluir a prova de conhecimentos como processo seletivo no Crescimento Vertical, mudando critérios de crescimento, dentre outras mudanças.

De forma bastante breve essa foi a evolução legislativa no Município de Curitiba em relação à carreira dos profissionais do magistério, com ênfase para o período em estudo.

As promessas contidas em todas essas normas, quando não cumpridas, ou a busca por novos direitos a partir de interpretações mais vantajosas para os profissionais é que motivaram a propositura de ações judiciais, inclusive aquelas analisadas nesta pesquisa.

3 VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

O objeto da presente pesquisa é o impacto que as decisões judiciais tiveram ou não na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba entre os anos de 2002 e 2010, a partir dos resultados objetivos das decisões e não da compreensão subjetiva dos envolvidos.

Analisar o impacto das mencionadas decisões na valorização dos profissionais do magistério pressupõe delimitar uma compreensão do que seja a valorização dos profissionais do magistério e considerar qual a concepção de valorização que têm os integrantes da categoria.

A princípio, quando se fala em valorização profissional, lembra-se imediatamente de remuneração digna, planos de carreiras, formação continuada, condições pessoais e materiais de trabalho, mas o que de fato é valorização profissional para os profissionais do magistério e especificamente para os profissionais do magistério de Curitiba?

O que faz um profissional do magistério se sentir valorizado? Reconhecimento social de sua atividade? Remuneração? Perspectivas de mudança da sociedade onde atua como educador? Satisfação pessoal com o trabalho de formação de cidadãos independente dos outros elementos?

É preciso responder a essas questões, no entanto, é certo que a valorização não passa apenas pela remuneração mais elevada e bons planos de carreiras, pois há um conjunto de elementos que demonstram a valorização profissional em qualquer área e que se aplica também aos profissionais do magistério respeitadas suas especificidades.

A Organização Internacional do Trabalho, em 5 de outubro 1966, expediu recomendações sobre o trabalho docente, abordando diversos aspectos que podem resultar em valorização profissional e os elementos ali contidos dão a objetividade necessária para mensurar a valorização do profissional docente.

Conforme já mencionado, valorização profissional não se restringe à boa remuneração e a planos de carreiras, em que pese a grande relevância dessas duas condições, e esse é o sentido do texto da OIT, que recomenda o respeito a diversos direitos e garantias para os profissionais docentes como condição para a prestação qualitativa e quantitativa da educação para todos os cidadãos.

O documento da OIT recomenda adequada remuneração, planos de carreiras, política de formação e licenças para estudos, estabilidade no emprego, direito à sindicalização e negociação coletiva, direito ao contraditório e ampla defesa nos processos disciplinares, jornada de trabalho adequada, número reduzido de alunos por turma, profissionais auxiliares, oferta materiais de trabalho necessários, licença por enfermidade e maternidade, igualdades entre homens e mulheres docentes, sistema de seguridade e proteção à saúde do docente.

Os vários aspectos apresentados pela OIT como requisitos para valorização dos profissionais docentes indicam o caminho a seguir na presente análise que não pode se limitar aos mecanismos de evolução funcional na carreira e remuneração, assim como é necessário fazer um breve resgate histórico do tema.

Nos diferentes momentos da história da educação brasileira discutiu-se a valorização dos profissionais do magistério como importante para a qualidade da educação e boa prestação do serviço público.

Não precisamos retornar à época da educação jesuítica, mas é importante reportar-se aos momentos mais recentes para identificar o tratamento dado à temática da valorização dos profissionais docentes.

Nas constituições e nas leis que trataram da educação e a valorização dos profissionais docentes, o último tema sempre recebeu tratamento muito tímido ou formas genéricas e as mudanças ocorreram apenas a partir do momento em que os trabalhadores se mobilizaram para efetivar as conquistas.

O capítulo V da Lei Federal n.º 5.692, de 11 de agosto de 1971, por exemplo, trata dos professores e especialistas e o tema da valorização está restrita à remuneração e formação.

Do artigo 29 ao 40 da Lei n.º 5.692/71 são abordadas a questão da formação profissional e a respectiva remuneração, devendo ser destacado que a norma já fala do concurso público, mesmo que regra só tenha se constitucionalizada em 5 de outubro de 1988, com a aprovação da nova Constituição brasileira.

Art. 33 A formação de administradores, planejadores, orientadores, inspetores, supervisores e demais especialistas de educação será feita em curso superior de graduação, com duração plena ou curta, ou de pós-graduação.

Art. 34 A admissão de professores e especialistas no ensino oficial de 1.º e 2.º graus far-se-á por concurso público de provas e títulos, obedecidas para inscrição as exigências de formação constantes desta Lei.

Art. 35 Não haverá qualquer distinção, para efeitos didáticos e técnicos, entre os professores e especialistas subordinados ao regime das leis do trabalho e os admitidos no regime do serviço público.

Art. 36 Em cada sistema de ensino, haverá um estatuto que estrutura a carreira de magistério de 1.º e 2.º graus, com acessos graduais e sucessivos, regulamentando as disposições específicas da presente Lei e complementando-as no quadro da organização própria do sistema.

Art. 37 A admissão e a carreira de professores e especialistas, nos estabelecimentos particulares de ensino de 1.º e 2.º graus, obedecerão às disposições específicas desta Lei, às normas constantes obrigatoriamente dos respectivos regimentos e ao regime das Leis do Trabalho.

Art. 39 Os sistemas de ensino devem fixar a remuneração dos professores e especialistas de ensino de 1.º e 2.º graus, tendo em vista a maior qualificação em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento ou especialização, sem distinção de graus escolares em que atuem.

Os dispositivos transcritos abordam vários aspectos previstos no documento da Organização Internacional do Trabalho em relação às regras do concurso público, carreira, igualdade entre celetistas e estatutários, valorização profissional, igualdade entre professores e especialistas.

Como mencionado, a LDB de 1971 trata do tema dos profissionais docentes de forma geral e com definições bastante abertas dando margens a interpretações capazes de levar à não aplicação das normas e deve destacar que era um momento político brasileiro complexo pois subordinado a ditadura militar instalada a partir de 31 de março de 1964.

Por sua vez, a LDB de 1996, Lei Federal n.º 9.394/1996, tratou de forma mais cuidadosa da valorização dos profissionais do magistério inserindo artigos estabelecendo os requisitos de ingresso, formação continuada e evolução na carreira, conforme já discutido na parte própria do capítulo que abordou essa questão. Essa nova característica também deve levar em consideração o novo momento político vivido por sindicatos dos trabalhadores da educação em período quando já se encontrava superada a ditadura militar.

A LDB de 1996 abordou a matéria, pois a Constituição de 1988 impôs essa condição, como se verifica no artigo 206.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

Diversos estudos têm sido realizados sobre a valorização dos profissionais docentes de forma geral ou tratando de profissionais de determinado Estado ou Município. Nesse sentido, veja-se como Abreu (2008, p.30) concebe valorização do profissional do magistério, ao definir o que são os elementos mínimos da valorização:

Os planos de carreira, embora se organizem numa lógica estrutural de progressão vertical e horizontal individualizada para os trabalhadores em educação, são um instrumento coletivo que promove tanto a valorização profissional, quanto a efetividade do direito à educação de qualidade para toda população brasileira.

Ainda que a carreira por si só não leve, a priori, à melhoria da qualidade da educação, esta possibilita definir padrões de formação inicial e de avanço (tanto horizontal como vertical), além das condições de trabalho em conformidade com as necessidades postas para realização do trabalho educativo, tais como: carga horária, aperfeiçoamento profissional, hora-permanência para estudo e planejamento, etc., que são aspectos indissociáveis para a efetivação do direito à educação. Afinal, não há como realizar uma educação de qualidade com profissionais mal preparados e sem condições adequadas de formação e de trabalho. Neste sentido, um piso salarial profissional nacional, concurso público e estabelecimento de plano de carreira são instrumentos mínimos para a valorização do magistério.

Destaque-se que Abreu (2008), ao dizer o que pensa ser valorização do profissional do magistério, vai além das questões meramente corporativas para dizer que a valorização dos profissionais do magistério é também condição para a prestação de uma educação de qualidade à sociedade, assim como não se restringe a planos de carreira.

Não é diferente o entendimento de Jacomini (2010, p.16)

A valorização dos profissionais da educação como um dos princípios sob os quais o ensino deve ser ministrado, foi consolidada na Constituição Federal de 1988 (CF/88). Entende-se, assim, que a existência de planos de carreira do magistério público constitui aspecto importante na realização do direito à educação.

A existência de planos de carreiras para os profissionais do magistério é relevante para a valorização deles, mas não tem a força de assegurar isoladamente a valorização em sua total amplitude, qual seja, contemplar todos os aspectos da vida profissional conforme consta na recomendação da Organização Internacional do Trabalho.

Não se pode considerar como concretizada a valorização dos profissionais do magistério pela existência dos planos de carreiras por duas razões principais que a seguir são detalhadas.

Primeiro, porque o plano de carreiras pode trazer mecanismos de crescimento e remuneração que não sejam adequados de fato para dar ao professor a tranquilidade e serenidade para bem desenvolver suas funções de ensinar.

Segundo, porque a boa remuneração em si, isoladamente, não assegura a valorização, pois essa é mais complexa e envolve diversos outros elementos, tais como: proteção à saúde, ambiente de trabalho saudável em todos os seus aspectos humanos e materiais, possibilidades de formação continuada, acesso a atividades artísticas e culturais e condições de convivência respeitadas com colegas de trabalho e comunidade escolar, mesmo o ambiente sendo conflituoso pela própria natureza da sociedade que vive em conflito.

Pareceres e diretrizes do Conselho Nacional de Educação, bem como os demais atos do Ministério da Educação sobre a valorização dos profissionais do magistério sempre ficaram mais focados na organização da carreira e remuneração dos profissionais não enfrentando outras questões também muito importantes para a valorização dos profissionais do magistério, quais sejam, qualificação profissional, condições de trabalho, proteção à saúde do trabalhador, atividades extraclasse e seguridade social.

Os fundamentos constitucionais e legais da valorização dos profissionais passam, majoritariamente, pela necessidade de planos de carreiras e não abordam outros elementos de igual ou maior relevância como aqueles já referidos, destacando-se que as normas legais estabelecem parâmetros mas que são mediados por valores sociais que interferem na interpretação e aplicação das normas.

Na parte deste trabalho em que se tratou da necessidade de planos de carreiras foram enfatizados os principais dispositivos da Constituição e de leis que exigem a criação e a adequação de planos de carreiras e neste capítulo especificamente merece destaque a Lei Federal n.º 11.738/2008, que regulamentou o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, estabelecendo regras sobre a remuneração, mas também sobre a destinação de parte da jornada para atividades extraclasse de preparação, avaliação e planejamento. Nessa norma, a valorização dos profissionais do magistério consistiu na definição de

um piso nacional e na ampliação da denominada hora atividade, parte da jornada de trabalho que é destinada às atividades de planejamento, preparo de aulas e avaliação.

Vale notar que a expressa previsão de tempo para atividades extraclasse reforça os argumentos de que as atividades docentes não se limitam à sala de aula com alunos, conforme já consta da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, texto inserido pela Lei Federal n.º 11.301/2006 assegurando a aposentadoria para profissionais do magistério que atuam nas atividades de coordenação, supervisão e direção em unidades escolares.

Como já referido, a Lei n.º 11.738/2008 foi atacada pela Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.167, no entanto, a ação foi julgada improcedente e a lei está em pleno vigor neste momento (2012) em todos os seus aspectos referentes à jornada e remuneração, conforme se constata dos artigos a seguir transcritos.

Art. 2.º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1.º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2.º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3.º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 4.º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

§ 5.º As disposições relativas ao piso salarial de que trata esta Lei serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica alcançadas pelo art. 7.º da Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional n.º 47, de 5 de julho de 2005.

Art. 3.º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1.º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte:

II - a partir de 1.º de janeiro de 2009, acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor referido no art. 2.º desta Lei, atualizado na forma do art. 5.º desta Lei, e o vencimento inicial da Carreira vigente;

III - a integralização do valor de que trata o art. 2.º desta Lei, atualizado na forma do art. 5.º desta Lei, dar-se-á a partir de 1.º de janeiro de 2010, com o acréscimo da diferença remanescente.

Os artigos 2.º e 3.º da Lei n.º 11.738/2008 abordam os principais aspectos da lei do piso nacional, pois é neles que constam a definição de piso, profissionais abrangidos, jornada para o piso com atividade extraclasse e progressiva integralização do vencimento.

Ao longo da história da educação brasileira e da organização social dos trabalhadores da educação diversas iniciativas envolvendo diferentes segmentos da sociedade foram tomadas com o intuito de traçar diretrizes para a valorização dos profissionais da educação, dentre as quais o Acordo Nacional de Educação para Todos que, na sequência, resultou, em 10 de outubro 1994, no Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação, constituindo-se em um dos referenciais para os debates sobre valorização da educação com inegáveis influências até nas discussões atuais sobre valorização dos profissionais do magistério. É importante tomá-los como referências para compreender aspectos da política educacional atualmente vigente.

Os citados textos, em diversos momentos, mencionavam expressamente o que seria valorização dos profissionais da educação ou apontavam para esse caminho.

Vejamos um dos trechos do Acordo Nacional:

O pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação é um ponto basilar do *plano decenal de educação para todos*, tem por objetivo estabelecer e **implementar uma política de longo alcance para a profissionalização do magistério** com vistas à elevação dos padrões de qualidade da educação básica. Por conseguinte, trata-se, sobretudo, de promover a função docente e a instituição educacional pública, respectivamente como o agente primordial e como o espaço de realização da equidade e da qualidade do ensino fundamental, sujeito e ambiente central para a atenção integral à criança e ao adolescente, na construção de novos patamares de cidadania, democratização e desenvolvimento. [...] **A profissionalização do magistério, processo do reconhecimento pela sociedade, da importância política, social, cultural e econômica do professor**, corresponde à elevação do nível de formação, à organização de planos de carreira, com acesso via concurso público e remuneração compatível, e à melhora das condições de trabalho dos educadores (BRASIL, 1994, p.4). (grifos nossos)

É no mesmo sentido o texto do Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação, que estabelece o que segue observando-se que havia expressa menção à destinação de 25% da jornada de trabalho para atividades extraclasse que, pela Lei Federal n.º 11.738/2008 foi elevada para 33% da jornada.

Revisão dos atuais estatutos e planos de carreira do magistério, de modo a valorizar a formação inicial e continuada dos docentes, bem como sua competência e dedicação profissional;

Instituição do regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, em que, pelo menos, **25% do tempo seja destinado a atividades extra classe**, como planejamento, preparação de material, ações junto à família e à comunidade, pesquisa, formação continuada e outras atividades requeridas pelo projeto pedagógico da instituição educacional para a promoção do sucesso escolar;

Estabelecimento do piso salarial profissional nacional de, no mínimo, R\$ 300,00 (trezentos reais), com garantia de seu poder aquisitivo em 1.º de julho de 1994, como remuneração total no início da carreira e excluídas as vantagens pessoais, para o professor habilitado, pelo menos, em nível médio e que esteja no exercício de atividade técnico pedagógica em instituição educacional. (BRASIL, 1994, p.6). (grifo nosso)

Quanto às condições de trabalho dos profissionais docentes, também tratou o Pacto nos termos a seguir reproduzidos.

- investimento nas condições materiais das instituições de educação infantil e de ensino fundamental, com espaço, iluminação e aeração; equipamentos e serviços compatíveis com os programas de apoio e assistência ao estudante, material didático e acervo bibliográfico para uso dos alunos e dos professores;
- assistência técnico-científica aos docentes, visando ao desenvolvimento do projeto pedagógico institucional, às metas de produtividade do sistema educacional e ao pleno aproveitamento da extensão do novo regime de trabalho dos professores, bem como à sua formação continuada;
- aperfeiçoamento dos processos de gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros da instituição educacional, assegurando-se as condições democráticas e o desenvolvimento de um currículo que atenda às necessidades básicas de todas as crianças e adultos sob sua jurisdição (BRASIL, 1994, p.7).

As diferentes ações judiciais analisadas durante a pesquisa alcançam quase a totalidade dos elementos indicados pela OIT, pelo Pacto pela Valorização do Magistério e Qualidade da Educação e demais concepções de valorização do profissional do magistério apresentadas no presente capítulo. A análise passou por questões de carreira, jornada, remuneração, seguridade social, direito à livre sindicalização e de ser dirigente sindical com todas as garantias, férias e recessos, saúde do trabalhador, dentre outros aspectos. No capítulo próprio em que são analisados os processos judiciais em si, verifica-se que todos esses aspectos estão presentes na discussão judicial.

A constatação anterior evidencia que a valorização dos profissionais do magistério de Curitiba passa por aspectos que vão desde a avaliação em estágio

probatório até a aposentadoria, que pode ou não assegurar a dignidade do profissional em questão.

Em que pese a amplitude dada à valorização dos profissionais do magistério pelos autores citados e pelos documentos do Pacto, OIT e Acordo Nacional, para a presente pesquisa releva analisar o quanto os profissionais foram valorizados ou não por meio das decisões judiciais fundamentadas nas leis que instituíram planos de carreiras e outros direitos no Município de Curitiba e como isso se materializou na efetiva remuneração dos profissionais envolvidos.

As normas referidas traziam em si promessas de direitos para os profissionais que, em muitos casos, na concepção dos profissionais, foram negadas a partir da interpretação dos gestores municipais que contrariava os interesses dos profissionais docentes e isso significava desvalorização, e foi questionada no Poder Judiciário pelos processos analisados no capítulo específico para que o órgão judicante dissesse o direito que constava das normas mas que era negado aos profissionais.

Conforme mencionado no próprio capítulo, nem todas as ações foram julgadas procedentes; no entanto, todas tiveram alguma repercussão na vida funcional dos servidores públicos em questão.

É digna de registro a manifestação de Silva (2011, p.5), mesmo que ufanista, autor que é membro da Academia Maranhense de Letras e professor de direito, numa leitura jurídica de valorização, quando diz:

Os municípios, os Estados e União Federal têm o dever de dar valor a seus professores e a suas professoras. Pagam-lhes um salário de miséria e não lhes dão condições materiais de trabalho e muito menos apoio constante para o aprimoramento de conhecimentos. Por esse motivo, as empresas ou pessoas jurídicas de direito privado que atuam nessa área fazem do ensino uma mercadoria, um bom negócio, e tratam os professores e professoras como empregados sem nenhum valor. Dizem que ensinam porque gostam e que exercem a profissão como um sacerdócio (SILVA, 2011, p.5).

É essa concepção de valorização profissional que motivou as diferentes ações judiciais propostas pelos profissionais do magistério de Curitiba por meio do departamento jurídico do SISMMAC.

Foi esse patamar que se pleiteou nas diferentes ações e cujos resultados são analisados no próximo capítulo.

Destaquem-se ainda os seguintes comentários sobre valorização profissional que trazem elementos além daqueles relacionados à carreira e à remuneração.

Na verdade, o que emergiu com força na pesquisa foi a constatação de um sentimento de bem-estar profissional e de co-responsabilidade pela formação das crianças, apesar da insatisfação com a desvalorização social e econômica do magistério e com a sobrecarga de trabalho. É o que destacou, por exemplo, uma professora, ao explicar as causas do cansaço após um dia de trabalho: *Porque o professor para se prover tem que sobrecarregar seu volume de trabalho, três lugares no mínimo. Apesar do esgotamento físico pelo descaso com nossa profissão, temos a missão e o dever de formar cidadãos, formação de caráter, conduta, etc.* (LELIS, et al., 2009, p.125).

Mais do que evasão ou abandono da profissão, o que se observa é um vaivém dos docentes entre redes de ensino (municipais, estaduais e/ou privada) na busca por melhores salários e condições de trabalho. Para um dirigente do SEPE, os professores não abandonam o magistério por falta de vocação, mas quando percebem que o trabalho deixou de ter relação com as necessidades, perspectivas e interesses dos docentes. Esse dado vem contrariar estudos que apontam para o lento processo de abandono de profissão iniciado com afastamento de professores de sala de aula. Nas entrevistas realizadas, os professores apontaram ainda para a escassez de recursos materiais, para a falta de apoio técnico-pedagógico nas escolas, para o número excessivo de alunos por turma e a falta de incentivo ao aprimoramento profissional. A esses fatores, devem-se acrescentar o nível de violência crescente em determinados lugares e a falta de segurança nos estabelecimentos de ensino próximos aos locais de tráfico de drogas (LELIS; XAVIER, 2009, p.133).

Para Carissimi (2011, p.48 e segs.), a valorização profissional e qualidade da educação passam também por requisito e forma de acesso ao cargo, número de alunos por turma, garantia da hora-atividade, forma de contratação, remuneração, mecanismos de crescimento na carreira, formação continuada e condições de trabalho. A mesma pesquisadora sustenta que há limites na previsão legal municipal sobre os temas, mas mesmo quando há previsão expressa na lei sua aplicação não garante a almejada valorização profissional.

Em síntese, valorização profissional do magistério não é só remuneração e carreira, mas todo o contido no capítulo que se refere a condições de trabalho, reconhecimento profissional, proteção à saúde do trabalhador, seguridade social, reconhecimento profissional, boas relações com colegas de trabalho, estrutura necessária para a realização do trabalho.

4 DECISÕES JUDICIAIS E A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Durante o período estudado, diversas ações e com diversos temas foram propostas pelo departamento jurídico do SISMMAC visando à proteção de direitos individuais ou coletivos dos servidores do Magistério Municipal de Curitiba.

Conforme já abordado em diversos momentos, alguns temas se repetiram em diferentes ações judiciais, pois uma mesma norma foi violada em relação a diversos professores e em alguns momentos em relação a toda coletividade, com evidente lesão aos direitos dos trabalhadores da educação.

Na introdução deste trabalho já foi dito que o maior número de ações judiciais coincidiu com as mudanças no ordenamento jurídico municipal e nacional em relação aos profissionais em questão, e isso se deu porque as normas tornaram-se mais conhecidas pelos envolvidos em razão da maior participação durante o processo de elaboração e regulamentação.

Os dados apresentados neste capítulo, as tabelas e os anexos com a síntese da pesquisa dão visibilidade aos diferentes temas e questões pertinentes e aqui se trata das ações judiciais envolvendo principais temas abordados no departamento jurídico do SISMMAC durante o período em estudo.

O capítulo visa analisar os resultados da pesquisa empírica para avaliar qual foi o nível de valorização dos profissionais do magistério resultante das decisões judiciais em questão e, depois dos comentários de cada tema abordado em determinada ação judicial, apresenta-se um quadro com os dados fundamentais do processo analisado.

Do total das ações judiciais propostas pelo departamento jurídico do sindicato no período, envolvendo ações judiciais individuais e coletivas, foram selecionadas 27 ações, cujo critério para escolha foi a tentativa de abranger os principais temas envolvidos e diferentes grupos de professores e pedagogos, e os dados foram obtidos nos arquivos do departamento jurídico do SISMMAC, nas secretarias das varas de primeiro grau e nas secretarias das câmaras do Tribunal de Justiça do Paraná. Dessas 27 ações, 13 grupos de ações receberam comentários mais específicos e a síntese das outras 14 constam em um anexo. Refere-se a grupos de ações, pois os quadros e comentários são organizados por temas e em alguns casos um mesmo quadro abrange mais de uma ação judicial.

As fontes de pesquisa, portanto, foram os autos dos processos judiciais e os arquivos do SISMMAC, e as tabulações foram feitas pelo autor da pesquisa, não sendo mencionadas as fontes em cada um dos quadros, visto que elas se repetem, e a consulta pode ser feita nos sites já mencionadas com a indicação do número dos autos e a Vara ou órgão do Tribunal de Justiça do Paraná.

Quanto à tabulação dos dados, cabe destacar algumas informações que darão ao leitor o instrumental necessário para acessar diretamente à fonte da pesquisa.

- 1) Em muitos quadros aparece a sigla VFP que significa Vara da Fazenda Pública, que é a subdivisão do Poder Judiciário onde tramitam as ações judiciais em face da Fazenda Pública Estadual e Municipal (Estado do Paraná e Município de Curitiba nos casos em estudo).
- 2) Depois do número dos autos, em diversos momentos, aparece uma sequência de 4 zeros e sem aparecer o ano do processo, pois essa era a forma adotada pela terceira e quarta varas da Fazenda Pública que seguiam uma numeração dos processos não os dividindo por ano.

O quadro a seguir organiza os anos, os temas, apontando se envolve todas as pessoas da categoria, parte dela ou pessoas individualmente.

ANO	TEMA	INDIVIDUAL/PLÚRIMA/COLETIVA ⁽¹⁾
2002, 2003, 2004	Acúmulo de cargos de pedagogos	Ações coletivas em substituição aos pedagogos
2002, 2006	Gratificação pela atuação em Educação Especial em Centros Municipais de Atendimento Especializado	Ações individuais e plúrimas envolvendo os profissionais do magistério que atuavam em Centros Municipais de Atendimento Especializado.
1996 (Tendo os autos sido restaurados no período entre 2002 e 2004 com julgamentos no período estudado)	Avanço Vertical pela maior habilitação	Ações coletivas em substituição a todos que teriam o avanço e deixaram de ter por força da Lei Municipal n.º 7.670/1991.
2002	Participação de dirigentes sindicais cedidos para o sindicato nos crescimentos na carreira	Ações individuais e plúrimas pois envolviam os dirigentes diretamente
2006, 2007	Aplicação da Lei federal n.º 11.301/2006	Individuais envolvendo ocupantes do cargo de pedagogo na área de atuação suporte técnico pedagógico.
2006 e seguintes	Aplicação do artigo 3.º da Emenda Constitucional n.º 47/2005.	Individuais e uma coletiva para preservar o direito de todos os filiados.
2005	Igualdade entre Docência I e Docência II	Coletiva
2008	Assédio moral coletivo	Coletiva
2002	Mudança de área de atuação para profissionais cedidos a escolas conveniadas	Plúrima
2003	Aposentadoria por invalidez com proventos integrais	Individual
2006, 2008	Reenquadramento dos aposentados	Individuais, plúrimas e coletivas
2008	Recesso de 20 dias para os professores dos CMEIs.	Coletiva

QUADRO 1 - SISTEMATIZAÇÃO DOS ANOS, TEMAS ENVOLVIDOS E TIPOS DE AÇÕES

FONTE: Poder Judiciário do Paraná (o autor)

- (1) As ações individuais são aquelas que envolvem pessoas individualmente, plúrimas são aquelas que envolvem um grupo de determinado e definido de pessoas, coletivas são aquelas que têm a entidade como autora em nome próprio ou substituindo a totalidade dos servidores ou parte deles.

A análise deve partir da premissa básica que se encontra implícita no próprio título da dissertação, Decisões Judiciais e Valorização dos Profissionais do Magistério de Curitiba. A premissa que se encontra implícita é a da valorização coletiva e plural quando se refere aos profissionais do magistério de Curitiba e não a valorização de pessoas isoladamente.

É certo que não se busca saber se um profissional específico foi valorizado, mas se a coletividade foi valorizada, portanto, se os impactos foram positivos ou não na valorização da categoria dos profissionais do magistério de Curitiba.

É inegável que uma decisão judicial favorável a um determinado professor contribui para a sua valorização, mas não significa que terá uma repercussão geral na categoria, e isso deve levar a uma reflexão maior, pois há muitas incertezas em uma sociedade que pode parecer indecifrável pelas constantes mudanças de parâmetros colocando em dúvida, inclusive, o que seja valorização profissional, portanto, coloca-se em questão o próprio conceito de valorização.

Sobre essas incertezas na sociedade é possível reporta-se a Fitoussi e Rosanvallon (1996, p.10), quando fizeram a afirmação a seguir transcrita.

A insegurança é hoje a palavra-chave. Assalariados, funcionários, reformados: todos eles, confundindo-se, exprimem o mesmo medo dos amanhãs incertos.

[...]

No mesmo acto, o sentido do futuro inverteu-se. O futuro já não é percebido como o tempo da 'carreira', do avanço profissional, mas como o do aleatório. Tudo parece incerto a todo o momento.

São os mesmos autores Fitoussi e Rasanvallon (1996, p.10) que, referindo-se à situação vigente na França nos anos 90, afirmam: "Se o país continua globalmente a enriquecer ao mesmo tempo que cresce a fractura social, é efetivamente porque entramos numa nova era das desigualdades, que alguns aceitam com uma dose maior ou menor de cinismo".

A concepção de que existem novas desigualdades na sociedade orienta a análise dos dados empíricos para verificar se ganhos individuais ou até plúrimos não geraram ainda maiores diferenças entre os profissionais do magistério de Curitiba, o que pode levar a uma diferenciação entre ganhos judiciais individuais e ganhos coletivos, mesmo quando a ação foi julgada procedente ou improcedente.

Para ilustrar o que se está teorizando aqui tomem-se como exemplo as ações judiciais que discutiram o pagamento da gratificação pela atuação em Educação Especial para aqueles que atuam em centros municipais de atendimento especializado.

No caso mencionado, aqueles que ajuizaram ações e tiveram êxito alteraram sua situação funcional em relação àqueles que optaram por não discutir judicialmente, o que gerou uma desigualdade remuneratória entre profissionais do magistério que atuam numa mesma unidade, desenvolvem as mesmas funções e atendem aos mesmos educandos. Essa nova desigualdade efetivamente teve impacto positivo na valorização do magistério?

Poder-se-ia hipotetizar que, de forma imediata, não teria havido contribuição para a valorização do conjunto dos servidores pela via judicial, mas já foi mencionado que o Município de Curitiba, depois de diversas derrotas judiciais e pressão política do sindicato, modificou a lei municipal assegurando o pagamento da gratificação pela atuação em Educação Especial também aos lotados nos CMAEs – Centros Municipais de Atendimento Especializado, portanto, restabeleceu-se a igualdade entre os profissionais.

Retome-se aqui o foco da pesquisa que consiste em verificar se houve ou não valorização dos profissionais do magistério a partir das decisões judiciais e, nesse aspecto, pode-se também entender que mesmo sendo um grupo restrito o beneficiado, há valorização pela via judicial para esse grupo. No entanto, é preciso analisar a partir da dimensão coletiva dos profissionais do magistério entendendo-os como classe, e, a partir dessa análise, pode ser que nem todas as decisões efetivamente valorizem os profissionais.

Situação similar é dos profissionais aposentados que questionaram judicialmente o enquadramento realizado no ano de 2001 pela Lei Municipal n.º 10.190/2001, e nesse aspecto realizaram-se dois tipos de debates. O primeiro debate dizia respeito ao enquadramento no final da carreira daqueles profissionais que se aposentaram no final da carreira que existia com a Lei Municipal n.º 7.670/1991 e o segundo debate era relativo ao enquadramento no nível correspondente ao curso de pós-graduação que cada um já possuía quando da implantação do plano de carreiras, em 28 de junho de 2001.

Nos dois casos ocorreram situações semelhantes, pois aqueles que ajuizaram ações dentro do prazo quinquenal a partir de 28 de junho de 2001, data do início da vigência da Lei n.º 10.190/2001, tiveram seu direito reconhecido enquanto os demais tiveram a prescrição decretada e não conquistaram o reenquadramento, às vezes por um dia de diferença do protocolo de uma ação ou outra.

Quanto àqueles que discutiam o enquadramento no final da carreira, além da prescrição quinquenal, tiveram um outro obstáculo que foi a mudança de entendimento do Poder Judiciário a partir de decisões do Supremo Tribunal Federal, que julgou afirmando que servidor público não tem direito adquirido a regime jurídico e, por consequência, os servidores que ainda não tinham decisões favoráveis com trânsito em julgado passaram a perder judicialmente, instalando-se novas desigualdades.

São mais dois exemplos a partir dos quais se observa que parte dos servidores, por motivos diferentes e alheios à sua vontade e do departamento jurídico do sindicato, passou a ter remuneração inferior aos dos demais pelo fato de ter ajuizado ações em períodos diferentes e por terem as ações individuais efeitos apenas entre as partes envolvidas. Com esse diferente desfecho, parte dos professores passou a receber provento até 50% superior aos dos demais, embora todos tivessem a mesma trajetória na carreira e até se aposentado no mesmo momento.

São no mesmo sentido as ações individuais ou plúrimas que trataram de aposentadoria por invalidez, crescimentos na carreira, mudança de área de atuação, revisão de enquadramento, entre outras, pois garantiram apenas vantagem individual e, nos casos de crescimentos na carreira em que há limites de vagas, outros profissionais do magistério foram preteridos em razão do êxito judicial de alguns.

É diferente a análise que pode ser feita a respeito das ações judiciais coletivas uma vez que sempre trataram de questões comuns a muitos servidores e em alguns casos à totalidade dos servidores e tiveram mais força para gerar mudanças na carreira dos servidores mesmo quando julgadas improcedentes, pois fundamentaram tecnicamente as demandas dos servidores e deram maior sustentação à direção do sindicato e comissões de negociação. As ações coletivas conquistaram direito para todos ou para nenhum o que impediu a geração de novas diferenças entre pessoas com mesmas trajetórias funcionais.

As ações que discutiram a possibilidade de os pedagogos acumularem dois cargos com 20 horas semanais de trabalho no serviço público municipal é um exemplo da repercussão coletiva de medidas judiciais visto que forçaram a mudança

de entendimento do Município de Curitiba, que sustentava que os referidos profissionais não podiam acumular dois cargos de 20 horas semanais porque não eram professores e sim técnicos e, portanto, somente podiam acumular um cargo de pedagogo com outro de professor. Nessa tese estava inserida uma concepção equivocada a respeito do trabalho pedagógico do pedagogo e uma interpretação restritiva da Constituição Federal uma vez que a Carta assegurou o direito a dois cargos de professor.

Ainda que possa parecer precarização do trabalho quando se permite o acúmulo de dois cargos públicos, não é isso que foi revelado já que a duplicidade de cargos de professores é uma realidade no país, e o que estava de fato em discussão não era se o servidor público podia acumular dois cargos, pois isso ocorria sendo um de professor e outro de pedagogo, mas se os profissionais podiam acumular dois cargos de pedagogo.

As reiteradas decisões judiciais reconhecendo as atividades do pedagogo como iguais ou assemelhadas às dos demais docentes e que, portanto, a eles devia ser aplicado o disposto no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, fizeram com que o Município de Curitiba, sem qualquer ato formal de reconhecimento, abandonasse a tese da inacumulatividade e admitisse o pedagogo como professor para fins da acumulação de cargos públicos.

Essa situação envolvendo a discussão do acúmulo de cargos do pedagogo teve uma repercussão jurídica importante, pois a Constituição Federal passou a ser respeitada, mas também houve o reconhecimento do papel do pedagogo na equipe pedagógica da escola, repercutindo também em outros municípios que passaram a adotar o mesmo entendimento.

No caso dos pedagogos, é de se concluir que houve uma valorização, observando-se toda a fundamentação até aqui apresentada do que seja valorização profissional.

Outra repercussão importante dessas decisões judiciais está na aplicação da Lei Federal n.º 11301/2006, que trata da aposentadoria especial do magistério, amparada no parágrafo 5.º do artigo 40 da Constituição Federal, aos que desenvolvem atividades de coordenação, supervisão e direção em unidades escolares, o que reconhece o pedagogo não como técnico mas como professor. Isso levou o Município de Curitiba a conceder aposentadoria especial com redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição.

Destaque-se que houve uma disputa jurídica, política e pedagógica com o Município quanto à aplicação da norma aos pedagogos, mas a solução encontrada não foi a judicial e sim a política, que se consolidou por meio de um decreto municipal.

Ocorre que mesmo o Município concedendo as aposentadorias especiais aos pedagogos houve questionamento pelo Tribunal de Contas do Paraná no momento de efetivar o registro das mesmas, pois entendia o TCE-PR que os pedagogos não estavam amparados pela Lei Federal n.º 11.301/2006 já que o Supremo Tribunal Federal teria excluído os especialistas em educação do benefício e estes seriam os pedagogos.

Durante a pesquisa verificou-se que diversas ações judiciais individuais foram propostas para assegurar o direito à aposentadoria especial desses profissionais e todas foram julgadas procedentes, fazendo coisa julgada apenas entre as partes envolvidas, mas com repercussão para todos os pedagogos. Com efeito, a partir de então o Tribunal de Contas do Paraná passou a registrar as aposentadorias, o que inegavelmente contribuiu para a valorização dos profissionais do magistério de Curitiba; todavia, deve-se sempre recordar que houve uma mobilização dos servidores ao longo do ano de 2006 para que o Município cumprisse a Lei Federal n.º 11.301/2006, o que se consolidou com a publicação do Decreto Municipal de Curitiba n.º 1.465/2006.

Nesse caso, mesmo as ações tendo sido individuais, pois as controvérsias eram individualizadas, não se criou uma nova desigualdade entre os profissionais, ao contrário restabeleceu-se a igualdade ainda que por meio de diversas ações individuais.

No tocante às questões previdenciárias, deve-se mencionar que a valorização se deu quando os benefícios foram concedidos mais cedo e com valores melhores, e todas as ações judiciais analisadas trataram desse binômio. Logo, toda a vez que se obtém êxito e se conquista o direito com repercussão geral na categoria, há valorização dos profissionais do magistério, mesmo que a aposentadoria signifique o término da carreira, com exceção das reclassificações ou outras vantagens de caráter geral que beneficiam os aposentados e pensionistas com direito à paridade.

Deve-se mencionar que, tanto no caso envolvendo o acúmulo de cargos de pedagogos como no caso da aposentadoria especial do pedagogo, há uma questão de fundo quanto ao reconhecimento profissional, que é a existência do cargo único de Profissional do Magistério com áreas de atuação distintas sendo Docência ou Suporte Técnico Pedagógico.

Na mesma linha de análise, deve-se considerar a ação judicial que assegurou a todos os profissionais do magistério a aplicação do artigo 3.º da Emenda Constitucional 47, que garante a redução de um ano na idade a cada ano trabalhado, além dos 25 ou 30 anos de contribuição, desde que tendo ingressado no serviço público até 15 de dezembro de 1998 e, no momento da aposentadoria, tenha 25 anos de serviço público, 15 na carreira e cinco no cargo.

Essa ação judicial teve repercussão geral na categoria e valorizou os profissionais abrangidos, mas, por outro lado, reafirmou uma desigualdade criada pela Emenda Constitucional 47 entre aqueles que iniciaram sua carreira no serviço público até 15 de dezembro de 1998 e aqueles que iniciaram a partir do dia 16 do mesmo mês e ano. Constatou-se, porém, que essa não é uma desigualdade criada pela ação judicial, mas pela ação política, que tem implicado sucessivas reformas previdenciárias feitas pelas Emendas constitucionais n.ºs 20/1998, 41/2003 e 47/2005 decorrentes de leituras econômicas da proteção social, ou seja, a partir da concepção que ela deve ser menos onerosa para o Estado.

Das análises até aqui realizadas já se pode verificar que as ações judiciais coletivas ou com repercussão coletiva contribuíram mais com a valorização profissional, ao mitigarem as desigualdades criadas em razão dos contornos e alcance das decisões judiciais.

Antes de prosseguir na análise de outras medidas judiciais, é relevante registrar que as ações coletivas são aquelas que têm a entidade, no caso o sindicato, como autor em favor de seus associados ou em favor de toda a categoria, atuando em nome de seus filiados ou em nome próprio.

Muito tem se debatido a respeito das ações coletivas, pois, não raro, tem sido questionada a legitimidade das entidades para propor as medidas e o alcance das decisões e, por esse motivo, muitas vezes preferem-se as ações individuais ou plúrimas em detrimento das coletivas, ocorrendo um intenso processo de judicialização das demandas dos trabalhadores e de seus sindicatos.

O intenso processo de judicialização pela via das ações individuais decorre de concepções patrimonialistas e individualistas do Direito brasileiro acrescidas do grande preconceito do Poder Judiciário e outros atores sociais em relação aos processos coletivos.

Para muitos autores da área do Direito, o processo coletivo pode ser importante solução para o intenso processo de ajuizamentos de ações individuais, o que se ajusta à análise aqui feita de algumas decisões judiciais que, mesmo exitosas para o grupo envolvido, não resultaram em efetiva valorização dos profissionais do magistério. O jurista paranaense Marinoni (2004, p.100) afirmou que "os direitos transindividuais e individuais homogêneos exigiram a remodelação dos antigos conceitos de legitimação para a causa e coisa julgada material, ligados ao processo civil estruturado para dar solução aos conflitos individuais, que concebia o legitimado como o titular do direito material e a coisa julgada material como algo que diz respeito somente às partes".

Para o também jurista Mendes (2002, p.31), as ações coletivas podem funcionar como "efetivo instrumento para o aperfeiçoamento do acesso à justiça, eliminando os entraves relacionados com os custos processuais e o desequilíbrio entre as partes".

Como mencionado, o elevado número de processos individuais em detrimento dos coletivos decorre da falta de conhecimento das entidades e do forte preconceito por parte do Poder Judiciário, pois a maioria dos seus membros foi formada no modelo de processo patrimonialista individual e as ações coletivas são de difícil assimilação por esses magistrados.

Há um outro elemento que precisa ser observado e que também reforça a resistência em relação ao processo coletivo, qual seja, o seu caráter ideológico, pois toda vez que a entidade decide propor uma ação coletiva tal decisão é precedida de debate com os interessados gerando uma aproximação e articulação entre eles.

Pelos argumentos, é possível compreender que os processos coletivos ou aqueles envolvendo um grande grupo de trabalhadores têm mais chances de contribuir com a valorização dos profissionais do magistério, visto que reduzem a possibilidade de novas desigualdades e aproximam os interessados para debater sua problemática.

Por meio de ações individuais, plúrimas ou coletivas não pode a atuação judicial substituir a mobilização política dos trabalhadores organizados por suas entidades sindicais, pois essa é sua função precípua. Nesse sentido, reforça-se a afirmação de que "o Jurídico é importante, mas é só uma ferramenta da luta política dos trabalhadores" (RAFANHIM, 2011, p. 4).

Das outras ações analisadas a seguir, merecem destaque mais duas coletivas: a que tratou do assédio moral no âmbito da Prefeitura de Curitiba e a que tratou da igualdade das docências. As duas foram julgadas improcedentes, mas com resultados bem distintos no tocante à valorização profissional dos servidores do magistério municipal de Curitiba.

A ação que pedia a igualdade das docências foi julgada improcedente, mas o Município não usou esse argumento para negar o direito, não tendo vindo à tona tal debate. Mas, se viesse, poderia ter sido muito nociva para a categoria uma vez que na decisão ficou consignado que as atividades dos docentes das séries iniciais do ensino fundamental eram muito diferentes, portanto, deveriam ter remunerações diferentes.

A ação judicial coletiva envolvendo o assédio moral também foi julgada improcedente, mas repercutiu positivamente na categoria por ter reforçado o debate entre os professores e demais servidores, assim como levou os gestores públicos a adotarem medidas de prevenção contra tais práticas.

São apresentadas agora as ações judiciais analisadas e suas repercussões na vida funcional dos servidores públicos do magistério municipal de Curitiba, destacando-se que os critérios para definir o impacto ora é político, ora é jurídico.

4.1 DIREITO DO PEDAGOGO A ACUMULAR DOIS CARGOS PÚBLICOS QUANDO COMPATÍVEL O HORÁRIO

O inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal veda o acúmulo de cargos públicos e excepciona aos professores e aos profissionais de saúde com profissão regulamentada. No caso específico dos professores, a norma constitucional excepciona também o acúmulo de um cargo de professor com um de técnico.

Durante alguns anos, o Município de Curitiba, assim como outros municípios da Região Metropolitana da mencionada capital, entenderam que o pedagogo não podia ser considerado um professor, portanto, não poderia acumular dois cargos no serviço público.

Com base nesse mesmo entendimento, o pedagogo somente podia acumular o seu cargo com um outro de professor em sala de aula, pois assim estaria baseado na outra exceção que consistia em permitir um cargo de professor com outro técnico.

O entendimento do Município de Curitiba trazia uma concepção tecnicista do trabalho pedagógico, pois não reconhecia o coordenador, supervisor e orientador como professor.

Essa concepção já se materializara no plano de cargos, carreiras e vencimentos, Lei Municipal n.º 10.190/2001, quando foi criada uma área de atuação denominada Suporte Técnico Pedagógico que contemplava os então pedagogos.

O sindicato, em conjunto com os pedagogos, defendia a tese de que as atividades do pedagogo eram atividades típicas de professor, estando apenas em área de atuação diversa, portanto, estavam contemplados com o direito de acumular dois cargos públicos.

Nesse caso também estava em disputa o princípio constitucional da legalidade, pois ambas as partes entendiam que estavam cumprindo a lei, e foi o Poder Judiciário que interpretou a norma e aplicou ao caso concreto em favor dos professores.

Foram cinco ações judiciais coletivas propostas com a mesma tese do sindicato atacando a mesma tese do Município de Curitiba e dessas três foram analisadas neste trabalho. Somente uma delas recebeu entendimento diferente do Tribunal de Justiça, pois todas as demais foram julgadas procedentes em favor da possibilidade do acúmulo de dois cargos públicos de pedagogo desde que compatível o horário. Mesmo uma ação tendo sido julgada improcedente em relação aos professores, a situação funcional instituída por decisão liminar ficou inalterada em relação aos abrangidos pela ação. Destaque-se que essa ação continuava pendente de julgamento de recurso no Supremo Tribunal Federal quando do levantamento de dados e sua análise.

Passados oito anos a contar de 2002, o Município de Curitiba, orientado pela Procuradoria Geral do Município, mudou o entendimento e passou a admitir a possibilidade constitucional de acumular dois cargos de pedagogo, reconhecendo assim o pedagogo como professor para fins do acúmulo de cargos públicos.

Essa nova forma de tratamento da questão do acúmulo de cargos do pedagogo teve um impacto também político-pedagógico no sentido de reconhecer o trabalho do pedagogo como atividade de magistério.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
42246/0000 4. ^a VFP 2004	Mudança de Área de Atuação – Pedagogos	Pedagogos que já tinham um cargo público pedagógico e que realizaram o procedimento de mudança de área de atuação para acumular mais um.	Procedente	Como houve liminar concedida, a Presidente da Comissão Técnica assegurou que os profissionais efetuassem a inscrição no Procedimento Específico, possibilitando aos Pedagogos o direito de acumular dois cargos públicos e, portanto, reconhecendo a atividade como de professor
41134/0000 4. ^a VFP 2003	Mudança de Área de Atuação – Pedagogos	Profissionais impedidos de participar do Procedimento Específico de Mudança de Área de Atuação por já possuírem um cargo de suporte Técnico Pedagógico, alegando o Município haver acúmulo ilegal de cargos.	Procedente	O Município definitivamente admitiu a possibilidade do acúmulo de dois cargos de suporte técnico pedagógico
848/2002 2. ^a VFP	Mudança de Área de Atuação – Pedagogos	Profissionais impedidos de participar do Procedimento Específico de Mudança de Área de Atuação por já possuírem um cargo de suporte Técnico Pedagógico, alegando o Município estar havendo acúmulo ilegal de cargos.	Procedente	A Comissão Técnica assegurou que os profissionais efetuassem a inscrição no Procedimento Específico e acumulassem dois cargos de suporte técnico pedagógico.

QUADRO 2 - ACÚMULO DE DOIS CARGOS PÚBLICOS DE PEDAGOGO

FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

NOTA: VFP = Vara da Fazenda Pública.

4.2 GRATIFICAÇÃO PELA EDUCAÇÃO ESPECIAL AOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO QUE ATUAM NOS CENTROS MUNICIPAIS DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

O artigo 83 da Lei Municipal n.º 6.761/1985, Estatuto do Magistério, instituiu, no âmbito do Município de Curitiba, a gratificação de 50% do vencimento aos profissionais que atuam na Educação Especial.

O artigo 21 da Lei Municipal n.º 10.190/2001 reafirmou o contido no artigo 83 da Lei Municipal n.º 6.761/85 estabelecendo o percentual de 30% para os profissionais que atuam em salas especiais e salas de recursos, mantendo os 50% aos que atuam em escolas especiais.

Por sua vez, aos profissionais do magistério que atuavam nos Centros Municipais de Atendimento Especializado, espaços de avaliação, encaminhamentos e reabilitação, foi negado o direito de receber a gratificação em qualquer um dos percentuais, com exceção daqueles que vinham recebendo a gratificação há mais de oito meses a contar da data da publicação da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001.

Entendia a Secretaria Municipal de Educação que os profissionais do Magistério que atuavam em Centros Municipais de Atendimento Especializado não desenvolviam atividades de educação e reabilitação de excepcionais, como exigiam os dispositivos legais já referidos.

Mesmo antes do início da vigência da Lei Municipal n.º 10.190/2001, a polêmica sobre as atividades desenvolvidas pelos professores nos centros municipais de atendimento especializado existia, e ações judiciais foram propostas e seus desfechos ocorreram durante o período analisado no presente trabalho.

O Poder Judiciário do Paraná condenou, por diversas vezes, o Município a pagar a gratificação também para os profissionais que trabalhavam nos centros municipais de atendimento especializado, os reconhecendo, portanto, como espaços de educação especial e não como espaços clínicos.

A Lei Municipal n.º 10.190/2001 trouxe um dispositivo que assegurava o pagamento da gratificação pela atuação na educação especial àqueles profissionais que, em 28 de junho de 2001, estivessem recebendo a gratificação por mais de oito meses, o que excluiu todos aqueles que ingressaram nos CMAEs depois de 28 de outubro de 2000.

De uma forma velada, o gestor municipal da educação reconheceu que os centros em questão eram espaços de educação especial, mas excluiu todos aqueles servidores públicos que ingressaram nos CMAEs fora do tempo de oito meses que antecederam a sanção da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, assim como os novos servidores que viessem a trabalhar nos citados centros.

Mais uma vez, o sindicato e os servidores se insurgiram contra o entendimento do gestor da educação e materializado no restritivo dispositivo legal.

Quando esgotadas as tentativas de solução das controvérsias a respeito do disposto na Lei Municipal n.º 10.190/2001 sobre o pagamento da gratificação pela atuação em educação especial nos centros municipais de atendimento especializado, mais uma vez os interessados tiveram de recorrer ao Poder Judiciário para ver tutelados os seus direitos.

O Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Paraná acolheu a tese do Sindicato e decidiu pela inconstitucionalidade do dispositivo que restringia o direito ao recebimento da gratificação somente àqueles que em 28 de junho de 2001 estavam recebendo a gratificação há oito meses.

Decisão: Acordam os Desembargadores do Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por unanimidade de votos, em dar provimento ao incidente de inconstitucionalidade. Ementa: incidente de inconstitucionalidade de lei municipal. diferenciação em razão do tempo. afronta ao princípio da igualdade. inconstitucionalidade reconhecida e decretada. 1. O princípio da igualdade é basilar no Estado Democrático de Direito. Seu desrespeito atenta contra a estrutura fundante da Constituição federal, e deve ser sempre rechaçada pelo Judiciário. 2. **Uma lei não pode eleger o fator tempo como motivo de discrimen. Caso assim o faça, estará rasgando a tão defendida isonomia.** 3. A lei Municipal diferenciou servidores com base no tempo que estão lotados nos postos públicos. Logo, violadora da igualdade, deve ser declarada inconstitucional neste ponto. 4. Incidente de inconstitucionalidade provido (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. 492676-7/01 Incidente Decl Inconstitucionalidade, Órgão Julgador: Órgão Especial, DJ 16/10/2009). (grifo nosso)

A partir dessa decisão, outras ações foram julgadas procedentes em favor dos profissionais do magistério, destacando-se que o debate aqui realizado não foi sobre a interpretação da norma, mas sobre a constitucionalidade da norma em si. Por outro lado, todas as ações anteriores à Lei n.º 10.190/2001 discutiam a interpretação do artigo 83 da Lei n.º 6.761/1985, pois se reivindicava a aplicação àqueles que trabalhavam em CMAEs.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
29470/0000 3.ª VFP 2006	Gratificação pela atuação na Educação Especial	Profissionais que trabalham com Educação Especial e não recebiam a Gratificação de 50% estipulada no Art. 21, § 5.º da Lei n.º 10.190/01 pelo fato de não estarem laborando há oito meses a partir da sanção da referida lei.	Pedido julgado procedente em primeiro grau. Processo em andamento.	O principal impacto dessa e outras decisões foi o convencimento do Município de que os trabalhadores do CMAE fazem jus ao recebimento da gratificação pela atuação na educação especial, reconhecendo que a atividade nos CMAEs é uma atividade pedagógica e não clínica.
324/2002 1.ª VFP	Gratificação pela atuação na Educação Especial	Profissional do magistério privada de continuar recebendo a Gratificação de Educação Especial equivalente a 50% por ser remanejada à outra Escola, sendo a Gratificação interrompida sem motivação.	Sentença julgou procedente o pedido, confirmado pelo Tribunal de Justiça do Paraná.	O principal impacto dessa e outras decisões foi o convencimento do Município de que os trabalhadores do CMAE fazem jus ao recebimento da gratificação pela atuação na educação especial, reconhecendo que a atividade nos CMAEs é uma atividade pedagógica e não clínica.
1060/2006 2.ª VFP A presente ação é tomada como referência pois outras ações foram propostas e julgadas procedentes sendo que algumas ainda encontravam-se em tramitação	Gratificação pela atuação na educação especial nos CMAEs – Centros Municipais de Atendimento Especializado.	Profissionais do magistério que trabalhavam em centros municipais de atendimento especializado e não recebiam a gratificação da educação especial até dezembro de 2009.	Profissionais do magistério que trabalhavam em centros municipais de atendimento especializado e não recebiam a gratificação da educação especial até dezembro de 2009.	Profissionais do magistério que atuam em CMAEs receberam 50% a mais em seus vencimentos até dezembro de 2009 quando foi aprovada a Lei Municipal n.º 13.399/2009 instituindo a gratificação de 30% para quem trabalha em CMAEs. A aprovação da lei é uma consequência das ações judiciais julgadas procedentes.

QUADRO 3 - GRATIFICAÇÃO PELA ATUAÇÃO NA EDUCAÇÃO ESPECIAL EM CMAEs
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

Depois de reiteradas decisões judiciais em favor dos servidores e insistência nas campanhas salariais, o Município reconheceu esse direito, tanto que foi sancionada a Lei Municipal n.º 13.399, de 14 de dezembro de 2009, cujo artigo 1.º tem o seguinte teor:

Art. 1.º O art. 21 da Lei n.º 10.190, de 2001, passa a vigorar acrescido do inciso IV, com a seguinte redação:
"IV - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência, suporte técnico pedagógico ou função diretiva nos Centros Municipais de Atendimento Especializado, integrantes da Rede Municipal de Ensino, de acordo com a regulamentação da presente Lei." (AC).

É importante destacar que ao mesmo tempo em que o departamento jurídico propunha e acompanhava as ações judiciais, a direção do sindicato inseria a reivindicação em todas as pautas e insistia nas negociações. O resultado foi a síntese das duas atuações.

A conjunção de medidas políticas e jurídicas consolidou a conquista de importante direito para parcela de profissionais do magistério que atuavam nos centros municipais de atendimento especializado, já que representou um ganho de 50% sobre o vencimento básico até 14 de dezembro de 2009 e 30% a partir de então, restabelecendo a isonomia entre os servidores a partir de então, pois as decisões judiciais isoladamente estabeleceram desigualdades uma vez que asseguravam o direito para alguns e não para todos.

4.3 AVANÇO VERTICAL PELA MAIOR HABILITAÇÃO

A Lei Municipal n.º 6.761/1985 criou um instituto de crescimento na carreira denominado Crescimento Vertical pela maior Habilitação, que consistia essencialmente em remunerar o profissional do magistério pela sua maior habilitação escolar.

O professor das séries iniciais que possuía apenas o nível médio de escolaridade poderia ser remunerado como profissional de nível superior se obtivesse o nível de escolaridade e cumprisse outros requisitos previstos na lei.

No ano de 1991 foi aprovado um plano de carreiras abrangendo os servidores municipais de Curitiba positivado na Lei Municipal n.º 7.670/1991.

Os institutos de crescimento de carreira foram criados de forma igual para todos os servidores municipais de Curitiba e consistiam em três: promoção, progressão e ascensão, extinguindo-se dessa forma a promoção pela maior habilitação.

Um crescimento na carreira que antes se baseava exclusivamente na titulação passou a ser definido com base em critérios individualizados, pois dependia de avaliação de desempenho realizada pelas chefias imediatas.

Muitos professores, na data da publicação da lei, já cumpriam os requisitos para avançar verticalmente, pois já eram portadores de nível de escolaridade superior ao exigido para o exercício do cargo.

Os filiados ao Sindicato, irrisignados com a extinção do direito, propuseram, por meio do sindicato, ações judiciais coletivas requerendo o crescimento com base na Lei Municipal n.º 6.761/1985 substituída pela Lei Municipal n.º 7.670/91, na parte referente aos crescimentos na carreira pela maior habilitação.

Foram três ações principais distribuídas, em 1996, para a Quarta Vara da Fazenda Pública, sob os números 23410/0000, 23411/0000 e 23416/0000, conforme apresentado no quadro 4.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
23410/0000 23411/0000 23416/0000 4.ª VFP Ano 1996	Reenquadramento pela maior habilitação em 1991 com base na Lei Municipal n.º 6.761/1985	Profissionais da Educação que visavam ao enquadramento pela maior habilitação referente ao período de 1991 a 2001 na classe "D".	Extravio dos autos e improcedência em primeiro e segundo grau, alegando-se que servidor público não tem direito adquirido a regime jurídico, ou seja, pode ser atingido por novas regras legais que não afetem direitos consolidados.	Descrédito em relação ao sindicato e confirmação da tese do Município de Curitiba de que não era devido o direito.

QUADRO 4 - CRESCIMENTO VERTICAL PELA MAIOR HABILITAÇÃO
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná. (autor)

Os três processos judiciais envolveram aproximadamente 1.000 professores que, em tese, já preenchiam os requisitos para o Crescimento Vertical pela Habilitação quando da publicação da Lei Municipal n.º 7.670/1991.

Ocorre que alguns meses depois da propositura dessas ações, os autos foram retirados do cartório, a princípio, pelo então advogado do SISMMAC, e não foram devolvidos e somente após alguns anos a informação veio a público. Mesmo

constando do cartório que os autos foram retirados, sempre pairou a dúvida como isso teria ocorrido, pois eram 30 volumes de 200 páginas cada um.

O desaparecimento dos autos gerou uma forte reação contra o sindicato, abalando sua credibilidade e a do seu departamento jurídico junto à categoria.

Os autos foram restaurados em relação a todos aqueles profissionais que aceitaram o convite do sindicato para trazer novamente os documentos necessários à instrução do processo, nas no mérito as três ações foram julgadas improcedentes.

O desaparecimento dos autos dos três processos e seus resultados negativos geraram grande frustração nos filiados e consolidaram o entendimento do Município de Curitiba.

O sindicato sustentava a tese de que o direito não podia ser suprimido, pois já estava consolidado quando da aprovação da nova lei que alterou os mecanismos de crescimento.

O Município, por sua vez, sustentou a tese de que os servidores não tinham adimplido todos os requisitos e que servidor público não tem direito adquirido a regime jurídico, ou seja, as regras podem ser mudadas desde que não afetem o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito.

Prevaleceu a tese do Município no sentido de que era indevido o pleito do crescimento vertical pela maior habilitação dos professores que cumpriram o requisito de escolaridade até o ano de 1991, data da sanção da Lei Municipal n.º 7.670/1991.

No caso específico, as decisões judiciais foram extremamente prejudiciais à valorização dos profissionais do magistério que, além de não conquistarem os direitos pretendidos, desacreditaram da efetividade do departamento jurídico do sindicato e da viabilidade de conquistas pela via judicial, reforçando a ideia de que o sindicato era fraco e não conseguia resolver os pleitos da categoria.

Considerando que se passaram 20 anos do plano de carreiras instituído pela Lei Municipal n.º 7.670/1991, é de se concluir que diversos professores que integravam a ação em questão em 2010 se encontravam aposentados, portanto, poucos reflexos negativos persistem entre os servidores.

Os efeitos negativos dos resultados das ações judiciais aqui analisados também ficaram reduzidos porque em 28 de junho de 2001 foi aprovada a lei que instituiu o novo plano de carreiras e que absorveu parte das questões que estavam em discussão nas ações propostas.

A Lei n.º 12348/2007 aprovada em 2007 e a Lei n.º 13.249, de 2009, a primeira assegurando a igualdade das docências e a segunda reenquadrando os professores da denominada Docência II, também diminuíram os reflexos negativos das decisões judiciais perdidas sobre o enquadramento pela maior habilitação, pois realizaram compensações para os professores com mais tempo de carreira, principalmente os que se aposentaram antes de 28 de junho de 2001.

Pode-se dizer ainda que a aprovação das novas leis foi resultado dos debates que começaram quando da aprovação do plano de carreiras em 2001 e que, de certa forma, consolidaram o entendimento político que o sindicato tinha em relação à igualdade entre todos os profissionais uma vez que o requisito de escolaridade para ingresso era o mesmo para todos os profissionais.

4.4 PARTICIPAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS NAS MOVIMENTAÇÕES NA CARREIRA

Com a criação do plano de carreiras pela Lei Municipal n.º 10.190/2001 instituíram-se mecanismos de crescimento na carreira com base na concorrência entre os servidores públicos, pois não existiam vagas para todos os interessados e habilitados, e isso estava dentro de uma concepção liberal de que os profissionais devem ser valorizados pelo seu mérito individual estimulando a competitividade entre os trabalhadores.

É importante destacar que no crescimento horizontal era usado como critério cursos de curta duração e tempo de serviço. O Crescimento Vertical, por sua vez, nos primeiros procedimentos, classificava os profissionais do magistério com base em prova de conhecimentos.

Instituída a concorrência entre os profissionais do magistério, tornou-se necessário o estabelecimento de critérios de competição e de exclusão. Transformou-se em requisito de participação nos crescimentos estar o servidor no efetivo exercício do cargo na Secretaria Municipal de Educação.

Com base nesse requisito, a Administração Municipal interpretou que os dirigentes sindicais liberados para o Sindicato da categoria não estavam no efetivo exercício do cargo e tinham afastamentos superiores ao exigido pelo edital, portanto,

estavam impedidos de participar dos procedimentos de Mudança de Área de Atuação, crescimento Vertical e Crescimento Horizontal. Quando esgotadas todas as tentativas de negociações, restou a via judicial para assegurar a participação deles nos avanços na carreira.

O sindicato sustentou que seus dirigentes continuavam vinculados aos locais de trabalho, visto que constantemente realizavam visitas aos mesmos, desenvolviam atividades de assessoramento para os professores, escreviam artigos, publicavam revistas, participavam das discussões pedagógicas com outros professores e com os gestores municipais, e participavam da semana de estudos pedagógicas.

Esses argumentos não foram suficientes para convencer os administradores municipais, que permaneceram irredutíveis e impediram formalmente a participação dos dirigentes sindicais nos crescimentos e mudança de área de atuação, utilizando-se dessa postura como elemento pedagógico de desestímulo ao exercício de atividades sindicais.

O parágrafo 2.º do artigo 37 da Constituição Estadual, com redação similar na Lei Orgânica do Município de Curitiba, é que convenceu o Poder Judiciário a reconhecer a liberação do dirigente sindical como efetivo exercício para fins de crescimento na carreira. Os dispositivos asseguram ao servidor público eleito para cargo de dirigente sindical o direito a licenciar-se para o exercício do cargo sem prejuízo na carreira.

Foram diversos processos e todos asseguraram o direito aos dirigentes sindicais de participar dos crescimentos Vertical e Horizontal, bem como na mudança de área de atuação.

Depois de reiteradas decisões judiciais favoráveis à tese dos professores e do sindicato, os gestores municipais passaram a incluir nos decretos e editais o reconhecimento da liberação do dirigente sindical como efetivo exercício e não afastamento.

A repercussão de tais decisões foi muito importante para manutenção das atividades sindicais, pois mesmo quando estavam trabalhando no sindicato os professores passaram a participar dos procedimentos internos de crescimento na carreira e, quando retornavam às escolas, não tinham sofridos esses danos na vida funcional.

É importante consignar que não se está tratando da valorização da atividade sindical, mas para demonstrar que ela faz parte das atividades dos profissionais do

magistério e que a supressão dos direitos dos seus dirigentes desvaloriza a categoria, lembrando que a recomendação da OIT inclui a atividade sindical como parte da valorização do profissional do magistério.

E mais, o dirigente liberado passou a ser estimulado a realizar cursos relacionados às atividades pedagógicas, pois haveria o reconhecimento na carreira quando dos procedimentos de avanço funcional.

Mais do que um ganho individual dos dirigentes sindicais eleitos foi importante conquista política para o sindicalismo, a ponto de os novos regulamentos dos demais planos de carreiras trazerem em seu conteúdo o reconhecimento da atividade no sindicato como de efetivo exercício para fins de crescimento na carreira.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
39698/0000 4. ^a VFP 2002. Ação tomada como parâmetro pois outros com o mesmo conteúdo foram ajuizadas.	Mudança de Área de Atuação – Diretoria SISMMAC.	Profissional do Magistério impedida de participar do Procedimento Específico de Mudança de Área de Atuação pelo fato de fazer parte da Direção do SISMMAC e estar afastada de suas funções em um período superior a 23 (vinte e três) dias.	Ação julgada procedente em primeiro grau, declarando o direito de aposentadoria integral à autora, bem como restituição dos valores descontados. Decisão mantida perante o Tribunal de Justiça do Paraná.	A partir dessa e outras decisões, dirigentes sindicais liberados tiveram assegurado o direito a participar dos crescimentos na carreira e mudança de área de atuação. Repercutiu também nos crescimentos de carreira de outros planos de carreira do Município de Curitiba, tais como educadores, quadro geral e guardas municipais.
			Segurança concedida em primeira instância e mantida pelo Tribunal de Justiça do Paraná.	

QUADRO 5 - PARTICIPAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NAS MOVIMENTAÇÕES NA CARREIRA
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.5 EXTENSÃO DO DIREITO À APOSENTADORIA ESPECIAL DO MAGISTÉRIO

No dia 9 de maio de 2006 foi sancionada a Lei Federal n.º 11.301/2006 estendendo o direito à aposentadoria especial dos profissionais do magistério àqueles que realizavam atividades de coordenação supervisão e direção em estabelecimentos escolares.

O Município de Curitiba relutou em aplicar a nova norma e o sindicato utilizou-se de instrumentos de mobilização para conquistar o direito à aposentadoria

com redutor de cinco anos na idade e tempo de contribuição também para os pedagogos e diretores.

Somente no final do ano de 2006, o Município de Curitiba editou o Decreto Municipal n.º 1.465/2006 especificando quais estabelecimentos municipais enquadravam-se nos denominados estabelecimentos escolares mencionados na Lei Federal n.º 11301/2006. O decreto reconheceu como estabelecimentos escolares as escolas, centros municipais de educação infantil, faróis do saber no âmbito da escolas e centros municipais de atendimento especializado.

A partir do Decreto Municipal n.º 1.465/2006, as aposentadorias começaram a ser concedidas com base na nova norma federal, ou seja, os profissionais do magistério no exercício de atividades de coordenação, supervisão e direção passaram a se aposentar com o redutor de cinco anos na idade e tempo de contribuição conforme parágrafo 5.º do artigo 40 da Constituição Federal.

Ocorre que o Ministério Público Federal, provocado por Município São José do Rio Preto do interior de São Paulo, propôs a Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.772 que questionava a lei em si.

O SISMMAC requereu e foi admitido como *amicus curiae* (uma espécie de assistente) no processo defendendo a constitucionalidade da nova lei. Ação foi julgada parcialmente procedente apenas para excluir do benefício aqueles a que a lei nominou como especialistas em educação.

Como já mencionado, o Município de Curitiba passou a conceder as aposentadorias com base na Lei Federal n.º 11.301/2006, mas o Tribunal de Contas do Paraná negou registro a diversas aposentadorias sob o argumento de que havia uma ADIN pendente.

Os profissionais do magistério envolvidos, utilizando-se do departamento jurídico do sindicato, impetraram mandados de segurança e todos foram julgados procedentes.

Em 2010, o TCEPR mudou o entendimento e as aposentadorias concedidas aos professores com base na Lei Federal n.º 11.301/2006 passaram a ser regularmente registradas pelo órgão controlador.

O principal impacto dessas decisões judiciais foi o reconhecimento pelo Supremo Tribunal Federal, Tribunal de Justiça do Paraná e Tribunal de Contas do Paraná que as atividades de coordenação, supervisão e direção são atividades de magistério e que esses profissionais passaram a ser tratados como tal.

Nesse caso ocorreu um encontro entre duas formas de atuação jurídica do sindicato, uma delas em âmbito nacional como *amicus curiae* na Ação Direta de Inconstitucionalidade e outra defendendo os pleitos individualizados no âmbito municipal.

Diversas foram as ações com repercussão na vida funcional de todos os servidores que realizam as atividades de coordenação, supervisão e direção no âmbito das escolas.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
Diversas ações propostas junto ao órgão Especial do Tribunal de Justiça do Paraná com o mesmo conteúdo	Aposentadoria com base na Lei Federal n.º 11.301, de 10 de maio de 2010.	Profissionais do magistério que atuam em atividades de coordenação, supervisão e direção fora da sala de aula e que tiveram negado o registro da aposentadoria especial do magistério pelo Tribunal de Contas do Paraná.	Ações julgadas procedentes	Todas as novas aposentadorias foram registradas pelo Tribunal de Contas do Paraná.

QUADRO 6 - APLICABILIDADE DA LEI FEDERAL N.º 11301/2006
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (autor)

4.6 APOSENTADORIA PÓS-EMENDA CONSTITUCIONAL 47/2005

A Emenda Constitucional n.º 47/2005 foi aprovada com o objetivo de mitigar os efeitos da Emenda Constitucional n.º 41/2003 em relação à integralidade e paridade dos servidores ativos e redução da idade mínima para servidores como tempo de contribuição excedente ao mínimo exigido pela Constituição Federal.

A referida emenda, dentre outras mudanças, restabeleceu a paridade entre servidores ativos e aposentados para a hipótese de servidor público que cumpra os requisitos do artigo 6.º da Emenda Constitucional n.º 41, quais sejam ter 20 anos de serviço público, 15 na carreira e cinco no cargo quando do momento da aposentadoria.

A mais relevante das mudanças foi aquela do artigo 3.º da EC 47 que estabeleceu uma regra de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até 15 de dezembro de 1998 e no momento da aposentadoria, além dos requisitos de idade e tempo de contribuição, tenham 25 anos de serviço público, 15 anos na carreira e cinco no cargo. A esses servidores é assegurada a redução de

um ano na idade mínima para cada ano que o servidor público trabalhar além do tempo mínimo de contribuição.

O Município de Curitiba, por não constar no texto constitucional o vocábulo professor, entendeu que a mencionada norma seria inaplicável aos professores que fazem jus à aposentadoria especial do magistério.

O sindicato discordou desse entendimento e passou a ingressar com ações individuais que foram julgadas procedentes assegurando a aplicabilidade da norma também aos professores.

O sindicato sustentou que a falta do vocábulo professor no texto constitucional não excluía o direito desses, pois vários outros direitos foram suprimidos dos professores quando se mencionava apenas servidor público.

Foram diversas as decisões favoráveis aos profissionais do magistério, e transcrevem-se aqui uma delas para se identificar o centro da questão.

Decisão: Acordam os magistrados integrantes da Sétima Câmara Cível do Egrégio Tribunal de Justiça do Paraná, à unanimidade, em dar provimento ao recurso de apelação e julgar prejudicado o reexame necessário. Ementa: reexame necessário e apelação cível. Mandado de segurança. Servidora aposentada do magistério municipal. Pleito de aposentadoria integral. Princípio da isonomia. Direito líquido e certo à concessão da aposentadoria na forma pleiteada. Aplicação da Emenda Constitucional n.º 47/05. Ordem concedida. Recurso provido. Reexame necessário prejudicado. **A Constituição Federal estabelece aos professores tratamento diferenciado, portanto, caso se negasse aos professores o direito de reduzir a idade mínima para a aposentadoria em um ano, sempre que comprovado um ano de contribuição, além do mínimo exigido, tal negativa implicaria na imposição de uma limitação incompatível com o próprio tratamento benéfico que lhes foi reservado** (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. AC 404050-4, Órgão Julgador 7.ª Câmara Cível, Relator Desembargador José Mauricio Pinto de Almeida, DJ 11/09/2007). (Grifo nosso)

O SISMMAC, por todas as questões aqui apresentadas a respeito das ações coletivas, decidiu que devia enfrentar a questão de maneira coletiva e optou por protocolar requerimento administrativo pedindo que o artigo 3.º da Emenda n.º 47/2005 fosse aplicado a todos os profissionais do magistério.

O Município de Curitiba indeferiu o pedido e o Sindicato impetrou mandado de segurança coletivo que foi distribuído para a 2.ª Vara da Fazenda Pública de Curitiba e autuado sob número 13.002/2010, com vistas a proteger todos os servidores, tendo obtido uma liminar reconhecendo o direito de todos os filiados ao Sindicato, conforme texto a seguir que traz a síntese da decisão.

Isto posto: 1. Defiro a liminar postulada a fim de determinar que o Impetrado, uma vez presentes os requisitos do artigo 3.º da Emenda Constitucional n.º 47/05, combinado com o parágrafo 5.º do artigo 40 da Constituição Federal, **assegure a aposentadoria dos substituídos com proventos integrais, o que faço com fulcro no art. 7.º, inciso III, da Lei n.º 12.016/09.** 2. Oficie-se para fins de cumprimento da liminar em 5 (cinco) dias. 3. Notifiquem-se as autoridades apontadas como coatoras para, em dez dias, prestar informações. 4. Comunique-se o Instituto de Previdência do Município de Curitiba acerca da presente. 5. Após, abra-se vista ao Ministério Público. 6. Finalmente, contados e preparados, voltem conclusos para prolação de sentença. Intimem.- se 17/12/10 Luciane Pereira Ramos Juíza de Direito Substituta. (Poder Judiciário do Paraná, Segunda Vara da Fazenda Pública, autos 13002/2010). (grifo nosso)

Com todas as decisões judiciais em ações individuais e a mencionada de caráter coletivo, consolidou-se a tese defendida pelo sindicato para proteger direito dos professores à aposentadoria com idade inferior àquela mínima exigida, se cumpridos os requisitos do artigo 3.º da Emenda Constitucional.

As decisões que envolvem a aplicabilidade do artigo 3.º da Emenda Constitucional n.º 47/2005 têm impacto muito relevante na vida funcional do servidor e natureza preventiva, pois os demais servidores requererão a aposentadoria amparados por uma decisão judicial coletiva.

A aplicação do artigo 3.º da Emenda Constitucional n.º 47/2005 também aos professores com direito à aposentadoria especial do parágrafo 5.º do artigo 40 da Constituição Federal repercute na vida desses profissionais uma vez que se aposentarão mais cedo e poderão ter uma melhor qualidade de vida depois de aposentados.

A compreensão de valorização no presente caso resulta do entendimento da aposentadoria antecipada dos profissionais do magistério como um reconhecimento das condições especiais em que trabalham e do desgaste sofrido o que se faz tratar de forma isonômica em relação às demais aposentadorias especiais existentes.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
52719/0000 4.ª VFP 2008 A presente ação é tomada como referência pois outras ações foram propostas e julgadas procedentes.	Assegurar a aposentadoria com base no artigo 3.º da Emenda Constitucional 47 de 2005 para os professores já beneficiados com a aposentadoria especial do magistério.	Professores que já fazem jus à aposentadoria especial com base no parágrafo 5.º do artigo 40 da Constituição Federal e que cumprem os requisitos da EC 47.	Ação julgada procedente garantindo a aposentadoria com base no artigo 3.º da Emenda Constitucional 47/2005	Antecipação da aposentadoria para servidores que cumpriram o tempo de serviço, mas começaram a trabalhar bastante novos. Até o momento da finalização dessa análise o Município de Curitiba continuava não concedendo aposentadoria por essa regra. Por sua vez, o Poder Judiciário vinha julgando procedentes os pedidos dos servidores.

QUADRO 7 - APLICABILIDADE DO ARTIGO 3.º DA EMENDA 47 AOS PROFESSORES
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.7 IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DAS DOCÊNCIAS I E II

A Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, estruturou a carreira em quatro áreas de atuação, quais sejam, Docência I, Docência II, Suporte Técnico Pedagógico e Assistência Pedagógica, descrevendo cada uma das áreas, conforme incisos III a VI do artigo 3.º da lei a seguir transcritos.

III - Docência I, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos I e II, compreendendo desde o Pré à 4.ª Série do ensino fundamental;

IV - Docência II, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos III e IV, compreendendo desde a 5.ª à 8.ª Série do Ensino Fundamental ou atividades de atendimento direto a alunos regularmente inscritos em programas municipais voltados ao desenvolvimento físico na área de esporte e lazer;

V - Suporte Técnico-Pedagógico, o conjunto de atividades exercidas por profissional habilitado nos termos da lei, destinadas à coordenação, supervisão, orientação, organização e gestão do processo pedagógico;

VI - Assistência Pedagógica, o conjunto de atividades de apoio à docência e ao suporte técnico-pedagógico exercido pelo Profissional do Magistério, exclusivamente para aqueles que sejam portadores de laudo médico com restrição na sua área de atuação, a partir da homologação de processo específico pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos;

Ocorre que a lei municipal, em que pese o requisito de escolaridade ser o mesmo, estabeleceu diferenças remuneratórias entre os integrantes da Docência I e Docência II, que chegava a 30%, pois o início da carreira da Docência I era o padrão 103- A, enquanto o início da carreira da Docência II e Suporte Técnico Pedagógico era o padrão 104-B, portanto, 10 referências de 2.8% entre uma e outra.

O sindicato propôs uma ação coletiva requerendo a igualdade entre as duas docências já que os requisitos de escolaridade eram os mesmos, o grau de complexidade era o mesmo e a importância do trabalho pedagógico também.

O Município sustentou que havia diferença entre as atividades e que os professores da Docência II exerciam atividades de maior complexidade, pois foi sempre esse o tratamento dado em relação aos professores das séries finais do ensino fundamental.

O Poder Judiciário acolheu a tese do Município e julgou improcedente o pedido do sindicato em favor de seus filiados, chegando os magistrados a dizerem que as atividades do professor da Docência II eram mais importantes que as

atividades dos da Docência I, pois esses trabalhavam com crianças menores e apenas alfabetizavam.

A decisão transitou em julgado e cessou o debate judicial sobre a questão; no entanto, os profissionais iniciaram um processo de mobilização e em 2007 e conquistaram a igualdade das docências e receberam 10 referências para que, progressivamente, até maio de 2010, todos os profissionais do magistério da Docência I e Docência II iniciassem sua carreira no padrão 104-B do plano de carreiras.

Nesse momento foram concedidas apenas duas referências aos profissionais do magistério da Docência II que estivessem no efetivo exercício e que não tivessem sofrido penalidades no período anterior.

As dez referências foram implantadas de forma progressiva, na forma da Lei Municipal n.º 12.348/2007, sendo três em 2007, três em 2008, duas em 2009 e duas em 2010.

Consolidado o direito dos profissionais do magistério da Docência I ressurgiu a discussão em relação profissionais da Docência II, pois esses entenderam que ao serem concedidas as dez referências para a Docência I criou-se novo desequilíbrio, gerando diversas distorções até mesmo entre os dois cargos de uma mesmo profissional do magistério.

Depois de expressiva mobilização no ano de 2008, o Município de Curitiba cedeu e concedeu até dez referências para os profissionais da Docência II delas descontando as duas concedidas por força da Lei Municipal n.º 12.348/2007 e as demais conquistadas quando realizada a mudança da área de atuação para Docência II ou Suporte Técnico Pedagógico. É importante mencionar que as referências foram concedidas para os profissionais que já integravam o quadro do magistério, pois o ponto de partida para os novos servidores passou a ser único para Docência I e para Docência II, qual seja o padrão 104 referência B da tabela de vencimentos da Lei Municipal n.º 10.190/2001.

No ano de 2010, o SISMMAC propôs nova ação judicial requerendo para os profissionais do magistério da Docência II o pagamento retroativo das referências recebidas a partir de 2009 às datas em que as dez referências foram concedidas pela Lei Municipal n.º 12.348/2007 aos profissionais do magistério da Docência I.

Importa destacar que o Município poderia ter alegado o trânsito em julgado da decisão judicial que negou a igualdade das docências, mas não o fez, pois a

organização dos profissionais do magistério estava fortalecida e o Município optou por negociar politicamente com o sindicato.

Toda essa articulação da proposição de medida judicial e mobilização dos professores resultou em um ganho na carreira que demoraria até 20 anos para ser conquistada se operada pelos crescimentos normais na carreira.

Os crescimentos Vertical e Horizontal permaneceram inalterados, portanto, continuou sendo garantido o pagamento pela maior habilitação para aqueles contemplados com o Crescimento Vertical avançando nos níveis de especialização, mestrado e doutorado.

No caso em questão, a atuação judicial, mesmo tendo julgamento pela improcedência, foi importante pois serviu como elemento motivador e esclarecedor que o caminho a ser trilhado era o da organização e mobilização da categoria.

Por fim, é necessário reafirmar que as leis de 2007 e 2009 que trataram do tratamento isonômico entre as docências, em que pese terem reenquadrado os profissionais e gerado diferenças entre eles, consolidaram a igualdade no ponto de partida da carreira qual seja o padrão 104, referência B, pois em caso contrário a lei de 2009 teria restabelecido a desigualdade criada pela Lei n.º 10.190/2001.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
45599/0000 2.ª VFP 2005	Igualdade de remuneração para professores das Docências I e II	Professores da área de atuação Docência I (séries iniciais do ensino fundamental) que recebiam até 30 % a menos em relação aos profissionais da Docência II (séries finais do ensino fundamental)	Ação julgada improcedente em primeiro grau e confirmada no Tribunal de Justiça do Paraná.	Em razão da mobilização foi assegurada igualdade de vencimento entre os profissionais da Docência I e Docência II. Ganho de até dez referências no plano de carreiras representando ganho de aproximadamente 30%. Na sequência os integrantes da Docência II receberam até dez referências no plano de carreiras.

QUADRO 8 - IGUALDADE DA REMUNERAÇÃO DAS DOCÊNCIAS I E II
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.8 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A discussão a respeito do assédio moral, pode-se dizer, ainda é recente no Brasil, mas ganhou muita força, pois embora o fato existisse, o debate sobre ele não ocorria.

Os debates sobre assédio moral partem do conceito que tem sido referências nos debates sobre o tema.

Para Barreto (2003), é um conjunto de medidas com vistas a humilhar o trabalhador e fazer com que ele se sinta diminuído e por isso ceda aos intentos do assediador.

Há um conceito utilizado em vários textos de leis municipais e estaduais que foi usado na ação individual a que se fez referência neste tópico que mostra a dimensão do que seja o assédio moral para os fins do trabalho.

Considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um só se dirigindo de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços". (Tribunal de Justiça do Paraná, Apelação Cível 627966-9, Órgão Julgador Terceira Câmara Cível, Relator Dimas Ortêncio de Melo, Data do Julgamento, 9 de março de 2010).

Os sindicatos, incluído o SISMUC – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba e o SIMMAC – Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba, fizeram intenso trabalho de orientação para os servidores a fim de que identificassem a prática do assédio moral e utilizassem os mecanismos de proteção.

Com o aumento das informações e da consciência a respeito do tema, muitas denúncias foram encaminhadas às entidades sobre as constantes práticas constrangedoras e assediadoras.

Os sindicatos, preocupados com a qualidade do ambiente de trabalho dos servidores, propuseram uma ação civil pública requerendo que o Município fosse condenado a diversas obrigações de fazer para inibir e punir a prática de assédio moral nos ambientes de trabalho.

Os magistrados entenderam que não havia prova suficiente da existência do assédio moral, portanto, indeferiram o pleito do sindicato.

Apesar do indeferimento na ação judicial, o Município passou a adotar medidas, mesmo que tímidas, mas combatendo a prática do assédio nos diferentes órgãos do governo municipal e deixando de ignorar sua existência nos espaços de trabalho do serviço público municipal de Curitiba.

Chefias passaram a ser orientadas quanto aos cuidados que deveriam tomar para evitar que a prática se enraizasse e que o Município viesse a ser condenado em ações judiciais.

Essas cautelas não impediram que o Município, em ação individual, fosse condenado a pagar indenização para educadora que foi vítima dos constrangimentos próprios do assédio moral de uma diretora de escola municipal. Tal decisão serviu de alerta para todas as demais chefias, pois se mostraram preocupadas com a possibilidade de ter que ressarcir os cofres públicos em caso de condenação do Município pela prática de assédio moral.

A propositura da ação civil pública pelos sindicatos, ainda em fase recursal, teve impacto na valorização dos profissionais do magistério, pois levou o Município a adotar algumas políticas de prevenção à prática de assédio moral.

Por outro lado, a condenação do Município ao pagamento de indenização para uma servidora vítima de assédio moral e a possibilidade de o Município ajuizar ação em face do assediador para dele cobrar o dano causado ao erário chamou a atenção dos dirigentes das escolas para se absterem de práticas abusivas e assediadoras, antes tidas como normais e meras decorrências do poder de mando dentro da escola e outros locais de trabalho.

Há um aspecto relevante a ser mencionado em relação ao impacto que pode ter ocorrido entre os diretores de escolas, pois estes, mesmo eleitos pelo voto da comunidade escolar, podem estar sendo vítima de outra prática de assédio moral dos gestores hierarquicamente superiores, sob o argumento do risco do pagamento de indenizações.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
51674/0000 4. ^a VFP 2008 Ação Civil Pública.	Indenização por Assédio moral coletivo e obrigações de fazer e não fazer.	Todos os servidores municipais potenciais vítimas de assédio moral	ACP julgada improcedente sob o argumento de que não havia provas da prática de assédio moral. Na sequência foi julgada procedente uma ação individual.	O Município fez parte do que se pedia na ação, pois colocou textos sobre assédio moral no site e orientou que as chefias ficassem atentas. Houve uma aparente redução do assédio nos locais de trabalho principalmente por tomarem conhecimento de ação individual julgada procedente condenando o Município a pagar indenização

QUADRO 9 - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.9 PARTICIPAÇÃO NA MUDANÇA DE ÁREA DE ATUAÇÃO E NO CRESCIMENTO VERTICAL

A Lei Municipal n.º 10.190/2001 criou o mecanismo de crescimento na carreira denominado Crescimento Vertical que assegura ganho de 15% por pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado.

Ocorre que, a cada crescimento, é estipulado um número de vagas numa concepção apenas economicista da carreira dos profissionais do magistério e, portanto, conforme já registrado, critérios se fizeram necessários para escolher aqueles que progrediriam em detrimento de todos os demais.

Nos primeiros procedimentos do Crescimento Vertical realizados a partir do ano de 2002, o critério de seleção era a nota obtida na prova de conhecimento à qual se inscreviam e participavam os professores. O sistema concorrencial, como já mencionado, levou ao estabelecimento de critérios excludentes rigorosos para diminuir a pressão no processo seletivo.

Dois critérios estabelecidos foram motivos de muitas polêmicas: o efetivo exercício e o limite máximo de afastamentos no interstício de dois anos contados do mês da publicação dos editais como fatores excludente dos procedimentos de crescimento na carreira.

A polêmica surgiu porque as cessões para escolas conveniadas, para a Secretaria Municipal de Esporte e Lazer e as licenças para o exercício do mandato de dirigentes sindical não eram considerados como efetivo exercício ou eram considerados como afastamentos, impedindo que os profissionais participassem do Crescimento Vertical.

O objetivo aqui não é discutir os convênios do Município de Curitiba com entidades privadas ou filantrópicas para garantir a educação à população, especialmente a educação especial, no entanto, deve-se registrar que o ideal é que o Município prestasse diretamente o serviço público.

Diversas ações foram propostas e seus êxitos motivaram a mudança de entendimento por parte do Município de Curitiba, de tal forma que os mencionados afastamentos da Secretaria Municipal de Educação passaram a ser considerados como efetivo exercício para fins de crescimento na carreira.

Dentre as ações judiciais propostas, devem ser destacadas as que visavam assegurar a participação nos crescimentos na carreira para professores que estavam atuando em escolas especiais conveniadas, professores licenciados para o exercício do mandato classista no sindicato, participação de servidores que estavam em licença remunerada para estudos e até mesmo cedidos para a Secretaria Municipal de Esporte e Lazer, o que chegou a tornar o procedimento ainda mais concorrido.

As repercussões das sucessivas vitórias judiciais, principalmente aquelas relacionadas aos dirigentes sindicais licenciados para o exercício do mandato classistas, alcançaram os servidores municipais pertencentes a outros planos de carreiras, pois deixaram de existir as restrições à participação.

Do exposto, conclui-se que as demandas judiciais ocorreram em razão das características competitivas do plano de cargos carreiras e vencimentos instituído pela Lei Municipal n.º 10.190/2001, pois se não houvesse concorrência todos apresentariam sua titulação e seriam promovidos. A concorrência somente existe em razão de uma visão equivocada de serviço público pela qual não devem ser assegurados direitos a todos os servidores mas apenas àqueles que se destaquem.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
1544/2002 1.ª VFP	Mudança de Área de Atuação – Pedagogos	Profissionais da Educação impedidos de participar do Procedimento Específico de Mudança de Área de Atuação por estarem prestando serviços em escolas conveniadas com o Município de Curitiba.	Segurança concedida em primeiro grau e mantida pelo Egrégio Tribunal de Justiça do Paraná.	As professoras classificadas no procedimento Específico conseguiram mudar de área de atuação. Desde então, os professores que atuam em escolas conveniadas podem participar dos crescimentos na carreira e mudanças de área de atuação

QUADRO 10 - PARTICIPAÇÃO NOS CRESCIMENTOS DA CARREIRA POR PARTE DOS SERVIDORES CEDIDOS PARA ESCOLAS CONVENIADAS
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná. (autor)

4.10 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ COM PROVENTOS INTEGRAIS

A Constituição Federal de 1988 e as sucessivas emendas n.ºs 20/1998, 41/2003 e 47/2005 constitucionalizaram as regras previdenciárias dos servidores públicos.

Todas as mudanças tiveram profundas repercussões na vida funcional dos servidores públicos, especialmente o estabelecimento de idade mínima para aposentar-se, critérios de cálculos e correção dos proventos.

Para este ponto do trabalho, destaca-se as regras no tocante à aposentadoria por invalidez por ter sido objeto de algumas ações judiciais.

O inciso I, do parágrafo 1.º, do artigo 40, da Constituição Federal, estabelece que as aposentadorias por invalidez dos servidores públicos serão proporcionais ao tempo de contribuição, como regra e, excepcionalmente, integrais se decorrentes de acidentes de trabalho, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável.

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1.º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos parágrafos 3.º e 17:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

A polêmica surge no momento de proceder ao enquadramento da doença causadora da aposentadoria, principalmente quando se trata de verificar se decorre ou não do trabalho, tendo sido adquirida ou agravada em razão dele, pois são diferentes as interpretações para o conteúdo da norma regulamentadora.

Os gestores dos institutos de previdência, em regra, procuraram descaracterizar a doença ou acidente de trabalho, pois assim as aposentadorias serão proporcionais ao tempo de contribuição e não integrais e, dessa forma, os valores dos proventos serão menores.

Destaque-se que, tanto na hipótese de aposentadoria integral como proporcional, esta será calculada com base na média aritmética das 80% maiores contribuições a partir de julho de 1994, e os proventos não serão corrigidos com base na regra da paridade em relação aos servidores ativos.

Quando surge a divergência, resta ao Poder Judiciário, se provocado por uma das partes, decidir com quem está o direito.

No presente estudo foi analisado um caso de professora assistida pelo departamento jurídico do SISMMAC para defender a tese de que, em seu caso, se tratava de moléstia relacionada ao trabalho e que fazia jus à aposentadoria integral.

A profissional do magistério era portadora de Síndrome do Desfiladeiro Torácico e o Município sustentava que as causas de suas dores e dificuldades pra o trabalho e consequente inaptidão para o mesmo decorriam de Fibromialgia. A primeira está relacionada ao trabalho e a segunda não, portanto, a primeira gera aposentadoria integral e a segunda, aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição.

Na forma da Instrução Normativa do INSS n.º 98/2003, a referida síndrome decorre de compressão sobre o ombro, flexão lateral do pescoço e elevação dos membros superiores e, no caso concreto, teria como causa originária ou agravamento os repetidos levantamento dos braços para escrever no quadro e apagá-lo.

A professora foi aposentada por invalidez com proventos proporcionais, recebendo aproximadamente 40% da sua última remuneração, pois contava com apenas 11 anos de contribuição.

Recorreu ao Judiciário que lhe assegurou o direito de aposentadoria integral, determinando a retificação do ato de aposentadoria e o pagamento de todas as verbas que lhe foram suprimidas desde o momento da concessão aposentadoria.

O impacto de tal decisão foi grande na vida da professora, pois teve restabelecida a integralidade da aposentadoria com repercussão entre muitos professores que passaram a ter mais cautelas com seus registros funcionais, em especial a realização da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho. Em que pese o ganho econômico ter sido apenas da autora, a repercussão foi para toda a categoria e serviu como referência para outros profissionais.

No caso específico deve-se registrar que houve um impacto direto para autora e um impacto indireto para os demais professores que a tomaram como parâmetro para outros cuidados funcionais, pois o sindicato deu ampla publicidade da decisão. Não fosse a intervenção judicial, a profissional teria sofrido todas as consequências econômicas e sociais de um aposentadoria que correspondia a um terço da remuneração recebida antes de se aposentar.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
41087/2003 4. ^a VFP	Assegurar a aposentadoria com proventos integrais em razão de síndrome relacionada ao trabalho.	Profissional do Magistério com problemas de saúde decorrentes de moléstia profissional, aposentada com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, quando deveria ser por período integral.	Ação julgada procedente em primeiro grau, declarando o direito de aposentadoria integral à autora, bem como restituição dos valores descontados. Decisão mantida perante o Tribunal de Justiça do Paraná.	Reconhecimento de que a profissional não se encontrava em condições de permanecer em suas funções, bem como o reconhecimento do direito de aposentar com proventos integrais pelo fato de a moléstia decorrente de um repetitivo esforço causado pelo exercício de sua profissão. Teve importante repercussão junto aos demais servidores pois houve um aumento da preocupação com o registro de acidentes de trabalho ou outras doenças.

QUADRO 11 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ COM PROVENTOS INTEGRAIS

FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.11 REENQUADRAMENTO DOS APOSENTADOS EM GERAL

A Lei Municipal n.º 10.190/2001, aprovada depois de dez anos sem plano próprio e quatro anos sem qualquer crescimento na carreira dos professores de Curitiba, trouxe novos mecanismos de crescimento na carreira.

Ao longo daquele tempo sem plano de carreiras próprio muitos profissionais do magistério se aposentaram no topo máximo da carreira criada pela Lei Municipal n.º 7.670/1991 e somente não mais progrediram enquanto ainda estavam trabalhando na rede municipal por falta de opções na carreira.

O final da carreira desses profissionais era o padrão 26 – I e quando foram reenquadrados pela Lei Municipal n.º 10.190/2001 ficaram em referências inferiores ao final da nova carreira criada.

Da mesma forma, muitos profissionais do magistério, concluíram suas pós-graduações antes do dia 28 de junho de 2001, assim como se aposentaram antes dessa data.

Os aposentados afetados pelas novas regras funcionais recorreram ao Poder Judiciário requerendo o enquadramento no final da carreira criada pela Lei Municipal n.º 10.190/2001 (Padrão 106-I) e enquadramento nos níveis II, III ou IV, conforme fossem portadoras de especialização, mestrado ou doutorado.

Entendeu o Poder Judiciário que houve violação à paridade entre servidores ativos e aposentados prevista no artigo 7.º da Emenda Constitucional n.º 41, de 31 de dezembro de 2003. Por terem os servidores se aposentado no último nível da carreira, quando da ampliação da tabela de vencimentos, os aposentados deveriam ter assegurada a sua manutenção na mesma posição.

Em relação ao enquadramento com base na titulação, convenceu-se o Poder Judiciário, de que se a nova lei assegurou o crescimento com base nos títulos de especialização, mestrado ou doutorado, também com base no princípio da isonomia, deveriam os aposentados, no momento da sanção da lei, ser enquadrados com base na titulação. Por esse enquadramento não ter se dado dessa forma é que recorreram ao Poder Judiciário e tiveram êxito em sua demanda, estando em fase de execução quando da realização da pesquisa.

Em ambos os casos, os grupos que ingressaram na justiça antes de decorridos cinco anos a contar de 28 de junho de 2001 obtiveram êxito nas ações, sendo reenquadrados corretamente com direito ao recebimento de todas as verbas pretéritas impagas.

Os profissionais que somente ajuizaram ações depois de 28 de junho de 2006 tiveram seus direitos extintos pela prescrição quinquenal prevista no Decreto Federal n.º 20.910/1932, em que se estabelece que as dívidas contra a Fazenda Pública devem ser cobradas no prazo máximo de cinco anos a contar da data em que foi gerada, no caso a data da Lei Municipal n.º 10.190/2001.

O êxito judicial de parte dos professores levou à reiterada inserção do pleito do reenquadramento nas pautas de reivindicações negociadas por ocasião da data base que é 31 de março de cada ano.

Até o término da coleta de dados para este trabalho, o Município de Curitiba não concordava com o reenquadramento desses profissionais no final da carreira conforme estavam antes do início da vigência da Lei Municipal n.º 10.190/2001.

O impacto das decisões foi restrito àqueles que ajuizaram ações, portanto, não teve uma repercussão coletiva, pois, como já mencionado, a partir de determinado momento as ações passaram a ser julgadas improcedentes.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
926/2006 2. ^a VFP	Crescimento Vertical - Aposentados	Profissionais aposentadas antes da vigência da Lei 10190/2001 que trata do plano de carreira, estando as professoras enquadradas pela legislação antiga, requerendo enquadramento nos Níveis I e II por possuírem pós-graduação, mestrado e doutorado, possibilitando o crescimento vertical.	Sentença procedente e mantida em segundo grau. A decisão transitou em julgado pois o Município de Curitiba não recorreu da decisão que negou seguimento ao Recurso Extraordinário.	O impacto foi altamente positivo para os envolvidos pois foram reequadrados e receberão todos os valores devidos desde a data da sanção da Lei 10190, de 28 de junho de 2001, até a data do reequadramento. Junto aos demais servidores também teve repercussão positiva pois viram o reconhecimento dos direitos dos aposentados.
51562/0000 4. ^a VFP 2008	Enquadramento no padrão 106 referência I do Plano de Carreiras instituído pela Lei Municipal 10190/2001.	Professores que se aposentaram no último nível na carreira e em 2001 quando implantada a Lei 10190/2001 não foram enquadrados no final da carreira.	Todas as ações ajuizadas até 28 de junho de 2006 foram julgadas procedentes. As ações ajuizadas depois de 28 de junho de 2006 foram extintas em razão da prescrição, pois teriam transcorrido mais de cinco anos a contar de 28 de junho de 2001.	O impacto foi individual para os que obtiveram êxito, pois tiveram seus proventos corrigidos e receberam as diferenças pretéritas desde 28 de junho de 2001.

QUADRO 12 - REEENQUADRAMENTO DOS APOSENTADOS
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.12 RECESSO NOS CENTROS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO INFANTIL

A Lei Municipal n.º 8785/1995 estabelece que os professores fazem jus a 30 dias de férias anuais e mais 35 de recesso, sendo que 15 no mês de julho e 20 entre dezembro de um ano e fevereiro do ano seguinte.

Desde o ano de 2004, o Município de Curitiba não vinha respeitando essa regra em relação aos profissionais do magistério que atuam em Centros Municipais de Educação Infantil, pois o calendário dos CMEIs não assegurava o número de dias previsto na lei municipal.

No ano de 2009, o sindicato propôs ação coletiva pleiteando antecipação de tutela para mandar que o 20 dias de recesso entre dezembro e fevereiro fossem respeitados e cobrando como trabalho extraordinário todos os dias trabalhados enquanto deveriam ser recesso. Destaque-se que os 15 dias de recesso em julho sempre foram respeitados.

A tutela antecipada foi negada alegando-se inexistência do risco do dano irreparável, pois os danos poderiam ser reparados mediante o pagamento dos dias como trabalho extraordinário.

A ação, até o término da coleta de dados, prosseguia seu trâmite em relação ao trabalho extraordinário realizado, mas a partir do ano de 2010 o calendário dos CMEIs passou a respeitar o direito dos professores aos 20 dias de recesso entre dezembro de um ano e fevereiro do ano seguinte.

Os efeitos reflexos da ação judicial asseguraram aos professores que atuam em Centros Municipais de Educação Infantil o direito ao recesso de 20 dias, mesmo o Judiciário não tendo concedido a tutela antecipada, em que pese criar diferenças em relação aos ocupantes de cargos de Educador nos Centros Municipais de Educação Infantil.

A valorização do profissional do magistério nesse caso se deu por serem assegurados o cumprimento da lei e a concessão dos dias de afastamento pleiteados aos professores que atuam nos CMEIs.

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
3056/2008 1. ^a VFP	Recesso dos CMEIs entre dezembro de um ano e fevereiro do seguinte.	Profissionais do magistério que atuam em Centros Municipais de Educação Infantil e que não tinham respeitado o recesso de 20 dias entre dezembro e fevereiro conforme Lei n.º 8.785/95	Ação julgada improcedente em primeiro grau sob o argumento de que a lei que se aplica a esses profissionais é a Lei 8660/95. O sindicato recorreu da decisão.	Apesar da improcedência da Ação, o recesso de 20 dias entre janeiro e fevereiro, além das férias de 30 dias, passou a ser respeitado a partir de dezembro de 2009.

QUADRO 13 - RECESSO DOS PROFESSORES QUE TRABALHAM EM CMEIs
FONTE: Poder Judiciário do Estado do Paraná (o autor)

4.13 OUTRAS AÇÕES JUDICIAIS RELEVANTES PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Outras ações, além daquelas até aqui apresentadas, foram propostas debatendo vários direitos dos servidores. Direitos que vão desde obstáculos criados por ocasião da investidura no cargo, passando pelo estágio probatório, participação em movimentações funcionais, garantia da hora atividade, trabalho extraordinário, devolução de valores descontados indevidamente dos servidores, pagamento de

valores retroativos como no caso do abono de permanência para aqueles servidores que adquiriram o direito a se aposentar e optaram por continuar trabalho.

O quadro demonstrativo dessas ações integram o Anexo I do presente trabalho e foram também objeto de análise ao longo da pesquisa.

O capítulo que aqui se encerra visou apresentar os dados levantados na pesquisa e que foram analisados de forma individualizada com repercussão coletiva.

A coluna das tabelas que apresenta o impacto do resultado das ações judiciais não faz análise crítica quanto a ser positiva ou negativa para os interessados e demais. Na mencionada coluna aparece apenas uma constatação que foi analisada qualitativamente no próprio capítulo.

Foram analisados os impactos a partir da concepção do que seja valorização profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo traçado no projeto de pesquisa e aperfeiçoado ao longo do trabalho foi investigar se os resultados das decisões repercutiram na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba no período de 2002 a 2010 a partir dos documentos constantes nos arquivos do SISMMAC e nos próprios autos dos processos judiciais acessados pelo autor, pois estava constituído como advogado das partes nos mencionados processos.

No projeto de pesquisa constou que um dos desafios seria o distanciamento do pesquisador em relação ao objeto da pesquisa uma vez que ele atuava como advogado do sindicato ao longo de todo o período pesquisa. Todavia, a pesquisa motivou uma reflexão com olhar sobre si mesmo no tocante ao trabalho jurídico prestado pelo sindicato e quais os critérios para avaliar o alcance da atividade para a categoria em sua totalidade.

É importante desde já destacar que não há elementos demonstrando que houve processo de judicialização do SISMMAC durante o período estudado, na forma tratada por Cardoso (2003) já que as mobilizações, lutas negociações não foram abandonadas em favor da propositura de ações judiciais. O que se verifica é que foram utilizados os instrumentos jurídicos e judiciais disponíveis para pleitear direitos quando esgotadas as possibilidades pela via dos requerimentos administrativos e intervenções dos dirigentes sindicais em reuniões com a Administração Municipal ou por outras formas de contato com os gestores públicos, portanto, uma atuação não se deu em detrimento da outra.

Este trabalho, a partir de análises sobre as escolhas feitas pelos sindicatos quanto à melhor forma de conquistar e manter a valorização dos profissionais do magistério, recortou um aspecto da atuação do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba, qual seja, parte das ações judiciais propostas pelo departamento jurídico do sindicato, com o objetivo de verificar se tais ações contribuíram com a valorização dos profissionais do magistério de Curitiba ou não.

A pesquisa empírica, portanto, se deu a partir da análise de algumas ações judiciais selecionadas tendo como critério os temas que mais teriam motivado ações judiciais no período de 2002 a 2010, e as fontes da pesquisa foram os autos dos

processos já arquivados ou não em cartório do Poder Judiciário, sendo retirados do cartório para estudo ou os analisando nos próprios arquivos do SISMMAC.

O primeiro capítulo abordou a concepção de Estado como espaço de constantes disputas sociais e nelas inseridas as lutas dos profissionais do magistério de Curitiba e o papel do Poder Judiciário na estrutura estatal. Um Estado formado por diferentes poderes que foi e é o espaço onde ocorrem as disputas sindicais por melhores condições de trabalho e valorização dos profissionais do magistério.

Da mesma forma, é o espaço de constantes disputas entre diferentes segmentos da sociedade por uma hegemonia ideológica na condução dos rumos da economia, da política como um todo e das políticas sociais em especial, e a disputa se projeta para a conquista de maiores espaços nos parlamentos, nos órgãos públicos, nos conselhos de controle social e demais órgãos colegiados.

E essa disputa que encaminha parte da sociedade e dos movimentos políticos contra o Estado Mínimo neoliberal e outra parte da sociedade e até de segmentos dos movimentos sociais para defendê-lo e adotar medidas para implementar suas políticas inclusive na área da educação, com base em uma concepção meramente economicista e destinada ao mercado.

A análise dos resultados das ações judiciais não podia ser realizada sem antes entender em que contexto sociopolítico os mesmos estavam, assim como sem antes entender todo o processo de evolução legislativa e formação da entidade sindical onde os fatos pesquisados ocorreram, e com base em qual concepção de Estado, sindicato, serviço público e profissional do magistério, as medidas judiciais foram propostas.

Primeiro e de forma mais relevante, deve-se registrar que todos os fatos relatados e as reflexões até aqui feitas e o que segue ocorreram dentro do Estado em disputa e com conflitos internos, portanto, sofrem as influências do modelo de Estado vigente no Brasil durante o período pesquisado.

Conforme mencionado em mais de um momento, não foi sempre que os profissionais do magistério da rede pública puderam se organizar em sindicatos, diante disso, fez-se necessário também o resgate da conquista constitucional à sindicalização e a criação do SISMMAC ainda no ano de 1988.

Se a pesquisa dizia respeito a eventual impacto que as decisões judiciais tiveram na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba, entre 2002 e 2010, era preciso investigar as normas municipais que constituem o estatuto jurídico

dos profissionais. Para tanto, foi apresentada a evolução legislativa municipal no período, essa entendida como processo de mudanças e não necessariamente como inovação para ampliar direitos, pois algumas delas reduziram direitos, como o fez no caso da reforma Administrativa realizada pelo então prefeito Jaime Lerner por meio da Lei n.º 7.670/1991

Foram analisadas as normas legais anteriores ao estatuto do magistério de 1985, que eram gerais e não traçavam perspectivas de carreira, a própria Lei n.º 6.761/1985 e alterações posteriores, passando pela Lei Municipal n.º 7.670/1991, Lei n.º 10.190/2001 e todas as demais alterações que se sucederam.

No Capítulo 4, a análise centrou-se nos resultados das ações judiciais ajuizadas, os argumentos ali traçados pelos professores autores e pelo Município de Curitiba sobre cada questão submetida ao Poder Judiciário para ao final concluir se houve ou não valorização dos profissionais do magistério pela via judicial.

Em um contexto mais amplo, buscou-se discutir e caracterizar o processo de judicialização das questões dos trabalhadores em detrimento da via negocial e de mobilização e de que forma essa postura pode ter ou não contribuído na valorização dos profissionais do magistério de Curitiba mesmo que, conforme já sustentado, não teria ocorrido processo de judicialização do SISMMAC.

Em cada um dos casos analisados buscou-se entender o alcance que a medida judicial teve para os envolvidos e se isso teve de fato repercussão na valorização dos profissionais do magistério a partir da concepção de valorização que se delineou ao longo de todo o trabalho com relação à carreira, à jornada, às férias, aos crescimentos na carreira e ao direito à sindicalização.

Conforme já mencionado, a seleção dos processos judiciais a serem estudados levou em consideração os principais temas abordados individualmente ou coletivamente, destacando-se movimentações na carreira, questões previdenciárias, acúmulos de cargos públicos, pagamento de vencimentos fixos e gratificações transitórias, recessos, assédio moral, condições de trabalho, enquadramento de aposentados entre outros temas.

A principal dificuldade encontrada foi identificar os exatos parâmetros objetivos do que seja valorização do profissional do magistério para saber se as decisões analisadas impactaram nessa realidade, visto que os conceitos são muito amplos e genéricos, na sua maioria relacionados a planos e trajetórias nas carreiras vinculando-se mais à remuneração do a outros aspectos.

Tentando superar os limites de uma análise de valorização meramente economicista e remuneratória para buscar outros aspectos relacionados a toda vida funcional dos envolvidos é que se recorreu a parâmetros traçados pela Organização Internacional do Trabalho, que considera como valorização a remuneração e carreira, mas também condições de trabalho, saúde, seguridade social, licenças para cursos, condições de trabalho, satisfação com a opção profissional, igualdade entre homens e mulheres, estabilidade no emprego, direito à sindicalização e outros elementos.

As ações judiciais analisadas sempre tratavam da remuneração e carreira, mas também dos outros aspectos, quando abordaram questões previdenciárias, assédio moral, participação dos dirigentes sindicais nos crescimentos da carreira, igualdade de tratamento entre servidores e demais condições de trabalho.

Em razão dos limites mencionados surgiu outro desafio importante durante a pesquisa, sobre o qual já se discorreu bastante, o de compreender se a conquista judicial de um servidor ou grupo de servidores não gera nova desigualdade entre os servidores, levando a que profissionais com mesma trajetória funcional e mesmo tempo de serviço tenham condições funcionais diferentes porque alguns optaram por ajuizar ações ou porque ficaram sabendo da possibilidade de discutir judicialmente em detrimento dos demais. Dessa situação, concluiu-se que a valorização de alguns pela via analisada pode ter significado fragmentação de direitos com desvalorização dos demais e surgimento de outras desigualdades.

Por outro lado, talvez com a preocupação de não criar as novas desigualdades, as demandas contempladas pelo documento da Organização Internacional sobre a valorização do trabalho docente, bem como todas as leis federais e municipais que de uma forma ou outra refletem parte do contido sobre valorização profissional, foram pleiteadas pelo SISMMAC em pautas de reivindicações e também na via judicial mas sempre com a preocupação de manter igualdade entre os servidores municipais ocupantes do cargo de profissional do magistério.

Nesse sentido, verificou-se claramente que, se fossem mantidas apenas as decisões judiciais, teriam sido ampliadas as desigualdades, com efeito reflexo negativo na valorização dos profissionais do magistério como classe, todavia houve o reconhecimento de direitos também por outros fatores, o que politizou os debates sobre direitos dos profissionais do magistério de Curitiba.

Ao longo da pesquisa, constatou-se ainda que algumas questões tiveram ganhos judiciais individuais ou de grupos e que repercutiram em mudanças na

compreensão da gestão municipal ao alterar procedimento ou até mesmo aprovar normas novas incorporando teses defendidas pelo sindicato. Foi assim a mudança de entendimento a respeito do acúmulo de cargos de pedagogo, pagamento da gratificação pela Educação Especial realizada nos centros municipais de atendimento especializado ou ainda a garantia dos servidores cedidos para escolas conveniadas ou sindicato a participarem dos crescimentos na carreira.

Outro aspecto cuja análise tornou-se inafastável foi o processo de judicialização de sindicatos, este entendido como a opção preferencial pela via judicial na conquista dos direitos em detrimento da mobilização política e negociação coletiva e, quanto ao SISMMAC, não se pode concluir que tenha ocorrido mas houve uma intensificação das medidas judiciais.

Quanto à judicialização das entidades sindicais, há um aspecto importante em relação ao SISMMAC, que não foi aprofundado durante a pesquisa e que merece ser destacado aqui, pois a entidade, em alguns momentos, se envolveu em processo de judicialização em sentido inverso, tendo em vista que as ações foram provocadas por outros agentes sociais.

Dentre as questões em que se envolveu o SISMMAC, pois diziam respeito aos interesses das categoria, destaque-se: como requerido em ações judiciais envolvendo greves onde o Município questionava a legalidade das mesmas, pedia autorização para descontar os dias parados e até impedir a realização da greve; a participação como *amicus curiae* na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3772, que atacava a Lei Federal n.º 11.301/2006 que tratava da aposentadoria especial de pedagogos e diretores; e Ação Direta de Inconstitucionalidade 4167, que atacava a Lei n.º 11.738/2008, que instituiu o piso nacional do magistério. As duas últimas tramitaram no Supremo Tribunal Federal em razão de sua competência originária para julgar ADIs contra leis federais e o SISMMAC teve importante papel, conforme já mencionado em outras partes deste trabalho.

Os dois casos de atuação do SISMMAC em nível federal, nas ADIs que tramitaram no Supremo Tribunal Federal em relação à lei que ampliou a aposentadoria especial para pedagogos, diretores e supervisores e em relação à Lei do Piso Nacional, refletiram a articulação política da entidade com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação e outras entidades nacionais, bem como um reconhecimento pela atuação na defesa dos profissionais do magistério quanto a

todos os aspectos que repercutam na valorização profissional, ampliação e manutenção de direitos.

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.772, que tramitou no Supremo Tribunal Federal, impugnava-se a Lei Federal n.º 11.301/2006 que assegurava a aposentadoria especial para aqueles que estavam nas atividades de coordenação, supervisão e direção em estabelecimentos escolares. Nessa ação, o SISMMAC foi admitido como *amicus curiae* (amigo da corte) defendendo a tese da constitucionalidade, o que se consolidou com a decisão do Supremo Tribunal Federal assegurando a aposentadoria a todos, com exceção dos especialistas em educação, e tendo repercussão direta entre os profissionais do magistério de Curitiba uma vez que não há o cargo de especialista em educação na rede municipal.

Foi no mesmo sentido a atuação do SISMMAC na ADI n.º 4.167 pela qual se impugnava a Lei n.º 11.738/2008 (Lei do Piso Nacional do Magistério), pois nessa ação também foi admitido como *amicus curiae* e defendeu a constitucionalidade dos artigos impugnados, principalmente o piso em si, a hora atividade de 1/3 da jornada, tendo a ação sido julgada improcedente dando plena eficácia à nova norma aprovada pelo Congresso Nacional.

Quanto à judicialização das greves, aqui claramente entendida a substituição da negociação pela via judicial, destaque-se que, quando da realização de greves por servidores municipais, antes e depois da promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, os administradores públicos sempre recorreram e recorrem ao Poder Judiciário para tentar inibir a realização das greves, exigir a manutenção de parte dos servidores trabalhando e obter autorização para descontar os dias da greve. A ação judicial mais recente envolvendo o SISMMAC é da greve realizada nos dias 15, 16 e 17 de abril de 2009, quando foi fixada uma multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) se o sindicato não mantivesse 90% (noventa por cento) dos servidores trabalhando, além do desconto dos dias parados e lançamento das faltas. A multa não foi aplicada, pois a greve se encerrou no dia 17 de abril de 2009, mas a devolução dos valores descontados somente ocorreu em 2011, quando o SISMMAC e o SISMUC obtiveram uma liminar no Tribunal de Justiça determinando a devolução dos valores descontados.

Todo o exposto ao longo do trabalho e reiterado nas considerações finais demonstra que a atuação jurídica de um sindicato é importante, mas ela não pode substituir a diária luta política dos trabalhadores vinculados, pois como já dito, o

jurídico é uma ferramenta que deve ser usada sempre que necessário e possível, mas com cautela, pois o Poder Judiciário historicamente foi conservador e contrário a avanços de direitos dos trabalhadores. Os exemplos são as constantes decisões limitando o direito de greve, negando reajustes de vencimentos, não restabelecendo direitos suprimidos por leis ou dispositivos constitucionais.

Em que pese todo o esforço empenhado chega-se a este ponto do trabalho para concluir pela sua incompletude, pois certamente muitos outros aspectos poderiam ter sido estudados e aqueles que foram estudados poderiam ser melhor analisados pelo pesquisador. Limites como tempo e literatura sobre o tema em que se buscou o encontro entre políticas educacionais, doutrina e jurisprudência jurídicas impuseram algumas dificuldades ao trabalho, mas, por outro lado, abriram possibilidades que podem ser melhor investigadas por outros trabalhos sobre os diferentes temas.

O próprio tema da judicialização dos sindicatos dos trabalhadores da educação, em detrimento ou não da luta política geral, pode ser objeto de novas investigações e novos trabalhos que, por certo, poderão contribuir em muito com as reflexões dos trabalhadores e dirigentes sindicais, revendo seu olhar sobre as entidades, podendo estabelecer novas relações com a Sociologia, História e outras áreas.

No mesmo sentido, pode-se investigar qual o olhar e a concepção dos trabalhadores da educação sobre o Direito e o Poder Judiciário para verificar se esses têm alguma importância em suas vidas e de toda a categoria e quais as consequências da transformação de algumas pautas políticas em pautas jurídicas.

Muito rapidamente se abordou a negociação coletiva no serviço público, mas aqui pode-se afirmar que esta se apresenta como grande dificuldade para a organização sindical visto que não há mecanismos jurídicos formais que vinculem o gestor público a cumprir o que foi resultado das negociações, da mesma forma que na maioria dos entes públicos não há uma data base na qual ocorrem as negociações das reivindicações dos servidores fazendo com que diariamente se apresentem pleitos e ocorram debates, muitas vezes sem uma sistematização final. Há divergências sobre a importância de se ter ou não uma data base, pois para alguns a inexistência de data fixa possibilita permanente negociação. Portanto, a negociação coletiva no serviço é importante matéria para estudo, pois se ela fosse efetiva, talvez muitos processos judiciais fossem desnecessários e se mitigaria a possibilidade de judicialização das entidades sindicais.

Ao longo do trabalho mostrou-se ainda a importância de realizar estudos sobre a efetividade das normas jurídicas e do Poder Judiciário na realização das políticas públicas educacionais e na gestão da escola pública.

Ficou evidente durante o trabalho a insuficiência de critérios objetivos para definir o que seja valorização dos trabalhadores da educação e especialmente os professores, limitando-se às vezes à existência ou inexistência de planos de carreiras em determinado ente público, o que não é tudo para que um servidor da educação seja efetivamente reconhecido e valorizado. A definição de parâmetros objetivos de análise é fértil espaço de investigação.

O aparente paradoxo entre a eleição de diretores com vistas à gestão democrática da escola e a prática do assédio moral no âmbito escolar é tema de grande relevância e com grandes possibilidades de análises em novas pesquisas. A eleição de diretores foi criada como uma forma de evitar arbitrariedade e desmandos, mas a identificação da prática de assédio moral por eleitos põe em dúvida tal referencial e torna-se ainda mais controvertido quando se vislumbra a possibilidade de pagamentos de indenizações ou ações de regresso em razão da condenação do ente público.

Questões específicas em relação a férias, licenças para cursos, atividade sindical, jornada de trabalho, hora atividade, saúde do trabalhador, direito de greve, formação continuada, aposentadoria especial e aposentadoria por invalidez foram ainda muito pouco exploradas pelas pesquisas e neste trabalho apenas mencionadas, portanto, devem ser incluídas no rol daquelas que podem gerar novos trabalhos e pesquisas.

Cabe ainda em sede de considerações finais fazer um pequeno balanço dos impactos políticos e jurídicos das decisões judiciais na vida dos profissionais do magistério de Curitiba, pois é esse encontro que deve balizar as decisões de atuação dos sindicatos.

Pode-se dizer que a intensa atuação do departamento jurídico do sindicato por meio de ações, consultorias ou presente nas atividades coletivas dos professores conquistou respeitabilidade dando importante ganho político para o sindicato. Pode-se dizer que esse foi o principal ganho político, mas a ele deve-se acrescentar que o Sindicato é um todo e quando a categoria respeita o trabalho da direção, funcionários e departamento jurídico, a entidade é valorizada.

Podem ser contabilizados como ganhos políticos também o aumento de sindicalizados quando da propositura de ações coletiva, pois aproxima os já

sindicalizados para debater a matéria em questão e traz novos filiados fortalecendo econômica e politicamente o sindicato para realizar novas ações políticas e jurídicas.

O balanço dos impactos jurídicos se confunde com a análise das ações propriamente, pois ali se verificou o resultado judicial dos processos, portanto, esses são os impactos jurídicos, mas cabem aqui mais algumas considerações com o intuito de sintetizá-las. Foram ganhos individuais, plúrimos e coletivos, com mudanças na interpretação e aplicação de normas municipais, federais e até dispositivos constitucionais, como é o caso do acúmulo de cargos de pedagogo e aplicação do artigo 3.º da Emenda n.º 47/2005 aos professores.

Importante resultado jurídico e político foi o reconhecimento do tempo dedicado à atividade do dirigente sindical como efetivo exercício, o que fortaleceu a atuação sindical, pois mudou a compreensão a respeito da Constituição Estadual e Lei Orgânica do Município de Curitiba.

A improcedência da ação Direta de Inconstitucionalidade contra a Lei do Piso Nacional e a parcial procedência da ADI contra a Lei n.º 11.301/2006, que trata da aposentadoria especial de diretores e pedagogos, devem ser contrabilizadas como impactos jurídicos importantes uma vez que asseguraram a permanência de duas normas no ordenamento jurídico pátrio e que são extremamente importantes para os servidores do magistério.

Outro ganho jurídico importante que merece registro é mudança de entendimento do Município de Curitiba sobre a aplicação do inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal aos pedagogos, pois inicialmente se entendia que se aplicava apenas aos professores.

Os impactos jurídicos e políticos se confundem e não poderia ser diferente já que o sindicato é uma entidade política e do departamento jurídico deve ser mais um instrumental de sustentação da organização política da entidade sindical na busca da igualdade dos trabalhadores da educação e não criação de novas desigualdades.

Ao finalizar o trabalho verifica-se que os objetivos inicialmente propostos foram atingidos, mas novas inquietudes e portas se abriram possibilitando novos estudos pelo próprio autor ou por outros pesquisadores, pois vários temas diretamente ligados à pesquisa ou que dela se aproximam podem ainda ser melhor estudados.

REFERÊNCIAS

ABREU, Diana Cristina de. **Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba**: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ALVIM, Arruda. **Mandado de segurança, direito público e tutela coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

ARAUJO, Silvia Maria de; FERRAZ, Marcos (Org.). **Trabalho e sindicalismo**: tempo de incertezas. São Paulo: LTR, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BIALLI, Miriam (Org.). **Memórias delicadas**: relatos, poesias e histórias. Curitiba, PR: SISMMAC, 2011. (Sismmac, Coletivo dos aposentados).

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo sociedade**. 16. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro 1988. **DOU** Brasília, DF, 05 out. 1988.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1.º e 2.º graus, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, DF, de 12 de agosto de 1971.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Pacto pela valorização do magistério e qualidade da educação**. Brasília, DF, de 19 de outubro de 1994.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **DOU**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7.º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, DF, 26 dez. 1996.

BRASIL. Ministério da Previdência, INSS. Instrução Normativa n.º 98, de 05 de dezembro de 2003. Atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (Ier) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). **DOU**, Brasília, DF, 10 dez. 2003.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 11.301, de 10 de maio de 2006. Altera o art. 67 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5.º do art. 40 e no § 8.º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. **DOU**, Brasília, DF, 11 maio 2006.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n.º 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n.ºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **DOU**, Brasília, DF, 21 jun. 2007 e retificado no DOU de 22.6.2007.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.º 11738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **DOU**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRIDI, Maria Aparecida. **Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2005.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise do sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARISSIMI, Aline Chalus Vernik. **Perfil profissional e condições do trabalho docente**: um estudo sobre os professores dos anos iniciais da RME de Curitiba. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poletti. 9.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

CELLARD Andre. Análise documental. In. DESLAURIERS, Jean-Pierre; GROULUX, Leonel H; LAPERRIERE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro P.; POUPART, Jean (Orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ divulga lista dos 100 maiores litigantes**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/13836-cnj-divulga-lista-dos-100-maiores-litigantes>>. Acesso em: 31 mar. 2011.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 1.656, de 21 de agosto de 1958. Estatuto dos funcionários públicos municipais, revogando as Leis n.ºs 265/50; 277/50; 281/50; 301/50; 440/52; 507/52; 512/52; 669/53; 682/53; 710/53; 718/53; 801/53; 881/54; 958/54; 1.012/54 e 1.026/54. Curitiba, PR, 1958.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001. Institui o plano de carreira do magistério público municipal, alterando as Leis n.ºs 8.580/94, 6.761/85 e 8.579/94. Curitiba, PR, 2001.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 13.399, de 16 de dezembro de 2009. Altera dispositivos da Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, que institui o plano de carreira do magistério público municipal. Curitiba, PR, 2009.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 6.761, de 8 de novembro de 1985. Dispõe sobre o estatuto do magistério público municipal. Curitiba, PR, 1985.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 7.670, de 10 de junho de 1991. Institui plano de carreiras da Administração Municipal. Curitiba, PR, 1991.

CURITIBA. Câmara Municipal de Curitiba. Lei n.º 8.785, de 18 de dezembro de 1995. Altera a lei 8660/95, de 13 de junho de 11195. Curitiba, PR, 1995.

CURY, Carlos Roberto Jamil; FERREIRA, Luiz Antonio Miguel. A judicialização da educação. **Revista CEJ**, Brasília, v.13, n.45, p.32-45, abr./jun. 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito administrativo**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DUARTE, Clarice Seixas. Direito público subjetivo e políticas educacionais. **São Paulo em Perspectiva**, v.18, n.2, p.113-118, 2004.

FERRAZ, Marcos. Estado, política e sociabilidade. In: SOUZA, Ângelo Ricardo de; TAVARES, Taís Moura; GOUVEIA, Andréa Barbosa. **Políticas educacionais: conceitos e debates**. Curitiba: Appris, 2011.

FITOUSSI, Jean-Paul; ROSANVALON, Pierre. **A nova era das desigualdades**. Tradução de Miguel Serras Pereira. Paris: Editions Du Seuil, 1996.

JACOMINI, Márcia Aparecida (UNIFESP - Diadema). Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. In: CAMARGO, Rubens Barbosa de (Coord.). **Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica**: configurações, impactos, impasses e perspectivas. Pesquisa nacional financiada segundo o Edital n.º 001/2008 da CAPES/INEP/SECAD - Observatório da Educação, realizada junto ao Centro de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas de Educação (CEPPPE) da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 2010.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LELIS, Isabel; IÓRIO, Ângela Cristina Fortes; MESQUITA, Silvana Soares de Araújo; NASCIMENTO, Maria das Graças A. O trabalho docente: a tensão entre intensificação e bem-estar profissional. In: NASCIMENTO, Maria das Graças; LELIS, Isabel (Org.). **O trabalho docente no século XXI**: quais perspectivas? Rio de Janeiro: Forma e Ação, 2009. p.113-132.

LELIS, Isabel; XAVIER, Letânia. O ofício docente na voz de suas lideranças sindicais. In: NASCIMENTO, Maria das Graças; LELIS, Isabel (Org.). **O trabalho docente no século XXI**: quais perspectivas? Rio de Janeiro: Forma e Ação, 2009.

LELIS, Isabel; NASCIMENTO, Maria das Graças (Orgs.). **O trabalho docente no século XXI**: quais as perspectivas? Rio de Janeiro: Forma & Ação, 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 19.ed. Atual. São Paulo: Malheiros, 1994.

_____. **Direito administrativo brasileiro**. 24.ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

-----, **Direito municipal brasileiro**. Revisada por Célia Maria Prendes e Mario Schneider Reis. 13.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 22.ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

----- . **Curso de direito administrativo**. 12.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. **Ações coletivas**: no direito comparado e nacional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MILARÉ, Edis (Coord.). **A ação civil pública após 20 anos**: efetividade e desafios. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MOREIRA, Orlando Rochadel. **Políticas públicas e direito á educação**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. O direito à educação na Constituição Federal de 1988 e seu restabelecimento pelo sistema de Justiça. **Revista Brasileira de Educação**, n.11, p.61-74, maio/jun./jul./ago. 1999.

----- . **Organização do ensino no Brasil**: níveis e modalidades na Constituição Federal e na LDB. 2.ed. São Paulo: Xamã, 2007.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. **Recomendación relativa a la situación del personal docente**. Aprobada por la Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Situación del Personal Docente. París, 5 Oct. 1966.

PERONI, Vera. **Política educacional e papel do estado**: no Brasil nos anos 1990. São Paulo: Xamã, 2003.

POULANTZAS, Nicos. **O estado, o poder, o socialismo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

RAFANHIM, Ludimar. Processo de judicialização dos sindicatos e valorização do magistério, 2011. In: ENCONTRO LUSO BRASILEIRO DO TRABALHO DOCENTE, 1., 2011, Maceió. **Anais...** Maceió, 2 a 5 de novembro de 2011. CD-ROM.

_____. Aplicabilidade da EC 47/2005 aos professores da educação infantil, ensino fundamental e médio. **Revista Bonijuris**, n.504, p.23-25, nov. 2005.

SAVIANI, Demerval. **Política e educação no Brasil**: o papel do Congresso Nacional na legislação do ensino. 6.ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006

SILVA, José Afonso da. **Processo constitucional de formação das leis**. 2.ed., 2.^a tiragem. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, José Carlos e Souza. O professor é o profissional mais importante. **Prática Jurídica**, Brasília, v.10, n.11, p.5, 30 jun. 2011.

SILVEIRA, Maria Helena. **Associação do Magistério Municipal de Curitiba**: origem e desenvolvimento - 1979 a 1985. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

WRIGHT, Mills, C. **A elite do poder**. Rio de Janeiro: Zahar, 1956.

Sites consultados:

<http://www.assejepar.com.br>

<http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=6334>

<http://www.tj.pr.jus.br>

<http://www.leismunicipais.com.br>

http://www.sismmac.org.br/noticias.asp?id=1263&id_cat=4

**ANEXO 1 - AÇÕES JUDICIAIS E IMPACTOS DAS SUAS DECISÕES NA
VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO NO PERÍODO 2002 A
2010 – MUNICÍPIO DE CURITIBA**

continua

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
39166/0000 2. ^a VFP 2002 Ação tomada como parâmetro pois mais de 30 ações da mesma matéria foram julgadas em 1998 e 2006.	Ressarcimento e Suspensão de descontos previdenciários de aposentados em favor do IPMC – Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba	Aposentados que tiveram descontos previdenciários indevidos entre o ano de 1998 até o de 2006.	Todas as ações judiciais foram julgadas procedentes e o Município de Curitiba condenado a devolver todos os valores.	Em 2006, o Município editou o Decreto determinando a devolução dos valores para os que desistissem das ações judiciais ou não tivessem ações judiciais. Os que tinham ações tiveram devolvidos todos os valores desde 5 anos anteriores à propositura das ações.
32671/0000 3. ^a VFP 2007	Abono de permanência retroativo	Profissionais que não receberam a porcentagem do Abono Permanência estabelecida legalmente por continuar exercendo suas funções laborais, quando já tinha adquirido idade e tempo de serviço para se aposentar.	Decisão contrária ao pedido em primeiro grau, mantida perante o Tribunal de Justiça do Paraná. Processo em andamento.	Outras ações judiciais foram julgadas procedentes e o Município de Curitiba passou a pagar automaticamente o abono de permanência quando identificado que o servidor adquiriu direito à aposentadoria por qualquer uma das regras.
48523/0000 4. ^a VFP 2007	Abono de Permanência retroativo	Profissionais que não receberam a porcentagem do Abono Permanência estabelecida legalmente por continuar exercendo suas funções laborais, quando já tinha adquirido idade e tempo de serviço para se aposentar.	Pedido julgado procedente por Juiz de Direito e reformada em segundo grau. Processo em andamento, aguardando julgamento de Recurso Extraordinário.	Outras ações judiciais foram julgadas procedentes e o Município de Curitiba passou a pagar automaticamente o abono de permanência quando identificado que o servidor adquiriu direito à aposentadoria por qualquer uma das regras.
8042/2010	Ação cobrando como horas extras duas horas por semana em razão do trabalho a mais de meia Hora durante 4 dias. O Município dispensava o professor da hora atividade uma vez cada 15 dias para compensar as horas trabalhadas a mais.	Profissionais da Educação com Área de Atuação Docência II e jornada de trabalho de 22 horas semanais, com 4 horas e meia de trabalho diário quando o máximo deveria ser 20 horas semanais e 4 horas diárias.	O processo ainda está em fase inicial, e ainda não há julgamento de mérito.	Não é possível prever o impacto ainda pois a ação se encontra em andamento. Por outro lado, o Município buscou outras formas para assegurar que fosse cumprida apenas a jornada máxima semanal e a garantia da hora atividade.
54661/0000 4. ^a VFP 2009	Ação visando impedir a exigência do Município de que os profissionais do magistério repusessem os dias em que ficaram dispensados das atividades em razão da epidemia da gripe H1N1 em 2009. Pedindo o pagamento como horas extras bem como, auxílio alimentação e auxílio transporte.	Profissionais do magistério que foram dispensados de lecionar pelas Autoridades da Educação e da Saúde por conta da gripe H1N1 e obrigados a repor esse período lecionando e aumentando o período de horas diárias quando podiam repor dedicando-se ao trabalho docente de organização do trabalho pedagógico.	Pedido julgado improcedente em primeiro grau, estando o processo em trâmite perante o Tribunal de Justiça do Paraná com o recurso de apelação.	Não é possível prever o impacto ainda pois a ação continua em andamento. Todavia é uma ação com repercussões negativas pois pareceu ao Município e ao Judiciário que os professores não queriam garantir os dias letivos suspensos por ocasião da proliferação da gripe H1N1.

QUADRO A.1 - COM OUTRAS AÇÕES JUDICIAIS NÃO CONTEMPLADAS NAS DEMAIS TABELAS

continua

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
24165/0000 3. ^a VFP 2003	Participação no Procedimento do Crescimento Vertical com o Curso de Especialização em Pedagogia Empresarial.	Profissional impedida de participar do Procedimento Específico para Crescimento Vertical pelo fato de a Secretaria Municipal de Educação entender que o curso de pós-graduação não estava voltado para o aperfeiçoamento profissional.	Foi deferida a liminar. Segurança não concedida em decisão de primeiro grau. A autora apelou e deu-se provimento ao apelo, concedendo a segurança em segundo grau.	O reconhecimento do curso de pós-graduação possibilitou que a autora participasse do Procedimento Específico e alcançasse um avanço na carreira. A repercussão geral se deu uma vez que o Município passou a adotar procedimentos mais objetivos na seleção dos cursos a serem aceitos nos crescimentos verticais. Da mesma forma, os professores passaram a realizar cursos claramente relacionados ao trabalho docente na rede pública.
887/2003 2. ^a VFP	Crescimento Vertical	Profissionais impedidos de participar do Procedimento Específico para Crescimento Vertical por não participarem do crescimento horizontal e não receberem o formulário de Gestão Profissional.	Ação mandamental julgada Procedente, sendo tal decisão mantida em juízo de segundo grau.	Reconhecimento de que o crescimento vertical e o horizontal devem ser procedidos de forma apartadas, dando oportunidade a todos que preencherem os requisitos necessários a participarem dos crescimentos na carreira.
24087/0000 3. ^a VFP 2003		Profissional impedida de ser investida em Cargo de Profissional de Magistério, embora tenha cumprido os requisitos de escolaridade exigidos em Edital.	Segurança denegada em primeiro grau e confirmada perante o Egrégio Tribunal de Justiça do Paraná ante a ausência de direito líquido e certo.	Consolidou o entendimento do Município de Curitiba que somente podem ser investidos na Docência I profissionais que além de ter o curso superior tenham habilitação para as séries iniciais ou magistério ou complementação.
1183/2003 1. ^a VFP	Assegurar uma nova data para realização da prova didática para profissional aprovada em concurso público.	Profissional desclassificada na prova didática pelo fato de apresentar problemas de saúde na data de realização da devida prova e impedida de requerer a revisão da mesma.	Segurança concedida em primeiro grau. A parte não apelou em razão da perda do objeto, uma vez que a autora não passou na prova prática.	A profissional pôde realizar a prova didática em boas condições de saúde.
1299/2002 1. ^a VFP	Crescimento Horizontal	Professores impedidos de se inscrever ao Procedimento Específico de Crescimento Horizontal por não receberem o Formulário de Gestão Profissional, sob o argumento de que não teriam cumprido o Estágio Probatório.	Segurança concedida e confirmada pelo Juízo de Segundo Grau, confirmando que os envolvidos já tinham concluído o estágio probatório.	O Município expediu o Formulário de Gestão Profissional para os profissionais. Com isso, os mesmos puderam se inscrever no Procedimento Específico de Crescimento Horizontal, sendo possível aos classificados um avanço de nível. Desde então os formulários mesmo para quem está em estágio probatório para que possam participar de eventual crescimento vertical.

QUADRO A.1 - COM OUTRAS AÇÕES JUDICIAIS NÃO CONTEMPLADAS NAS DEMAIS TABELAS

conclusão

AUTOS	OBJETO	INTERESSADOS	RESULTADO	IMPACTO
1061/2006 2. ^a VFP	Pagamento da gratificação pela atuação em Educação Especial nos Centros Municipais de Atendimento Especializado e em Regime Integral de Trabalho.	Profissional da Educação que atuou na Educação e Reabilitação de Excepcionais como RIT e não recebeu a gratificação de 50%, mesmo preenchendo os requisitos estabelecidos pelo Art. 83 da Lei n.º 6.761/85.	Pedido julgado procedente em primeira instância, tendo a parte contrária apresentado recurso de Apelação, estando o processo ainda em Trâmite perante o Egrégio Tribunal.	O Município se convenceu da tese aprovou lei municipal assegurando o pagamento da Gratificação de 30% aos profissionais que atuam nos CMAEs e em Regime Integral de Trabalho.
54520/0000 2009 4. ^a VFP	Servidores aposentados sem paridade e que não receberam as 10 referências concedidas a partir de agosto de 2007 aos profissionais do magistério da Docência I.	Profissionais aposentados que não foram contemplados com um novo enquadramento, sem receber as dez referências no plano de carreira.	Pedido julgado procedente, declarando direito aos profissionais de serem reequadrados. Processo em andamento, aguardando julgamento de recurso.	Valorização dos profissionais do magistério que por diferentes motivos foram aposentados sem direito à paridade.
95/2002 2. ^a VFP	Compra do Edifício Delta Corporate Building pelo IPMC – Instituto de Previdência do Município de Curitiba, sem licitação.	Impedir ato abusivo e ilegal do Diretor do IPMC que tinha objetivo de adquirir imóvel “Edifício Delta Corporate Building” sem realizar o processo licitatório.	Segurança concedida em primeiro grau e mantida perante o Tribunal de Justiça do Paraná. Superior Tribunal de Justiça declarou a nulidade de todos os atos e o processo retomou seu trâmite a partir do juízo de 1.º grau.	Em razão dessa decisão e a procedência de uma ação popular, os conselhos do IPMC têm sido mais cautelosos em suas decisões.
2097/2003 1. ^a VFP	Reposição salarial	Todos os profissionais do magistério, uma vez que em diferentes anos não foi concedido reajuste com base na integralidade da inflação do período.	Improcedente em primeira instância, mas com recurso pendente no Supremo Tribunal Federal aguardando decisão em Recurso Extraordinário para definir se o Poder Judiciário pode determinar a concessão de reajuste.	Enquanto não julgado em definitivo, o Município não negocia a reposição dessas perdas salariais. Inegável o efeito negativo da opção por discutir judicialmente a questão, todavia se não proposta a ação ocorreria prescrição do direito.
34269/0000 4. ^a VFP 2000	O objetivo era cobrar a jornada do RIT – Regime Integral de Trabalho como hora extra	Professores que trabalharam e trabalham em Regime Integral de Trabalho com base na Lei Municipal n.º 8.248/93.	Julgada improcedente com trânsito em julgado	Criou jurisprudência contrária à defesa do pagamento do denominado RIT como hora extra. Inegável que houve um prejuízo para os professores pois a jornada do RIT é paga como se fosse hora ordinária.

QUADRO A.1 - OUTRAS AÇÕES JUDICIAIS NÃO CONTEMPLADAS NAS DEMAIS TABELAS

ANEXO 2 - PRINCIPAIS LEIS E DECRETOS MUNICIPAIS MENCIONADOS AO LONGO DO TRABALHO

LEI N.º 4.789/1974 - DATA 15/01/1974

ESTABELECE SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, FIXA NÚMERO DE CARGOS E NÍVEIS DE VENCIMENTO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Curitiba, Capital do Estado do Paraná, decretou e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º Fica aprovado o Sistema de Classificação de Cargos do Executivo Municipal, na conformidade do que se estabelece nesta Lei.

Art. 2.º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Classe como o conjunto de cargos dispostos hierarquicamente, em níveis de vencimento diferentes;

II - Categoria funcional, como o conjunto de Classes, de atribuições correlatas, determinando o acesso funcional;

III - Grupo, como o conjunto de categorias Funcionais de atribuições diferentes mas que guardam entre si, certa relação na atividade profissional e grau de conhecimentos exigíveis para o exercício de cada cargo.

Art. 3.º As atribuições das classes, as condições de provimento, as habilitações exigidas e o grau de escolaridade e de conhecimentos necessários ao desempenho das funções dos respectivos cargos, serão definidos por decreto do Executivo Municipal.

Art. 4.º O Sistema de Classificação de Cargos é o constante dos Anexos I e II, seguidos do Anexo III, que trata das Tabelas de Vencimentos.

Parágrafo Único. Haverá uma tabela de Vencimentos distinta para cada Grupo de atividade funcional.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL DO EXECUTIVO MUNICIPAL

Art. 5.º A sistemática de Cargos ora instituída, atendendo a natureza, complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento, escolaridade e habilitação profissional exigível, está estruturada em Grupos distintos de atividade funcional, compreendendo:

Grupo I - Administração e Fazenda;
 Grupo II - Auxiliar de Engenharia;
 Grupo III - Transporte e Operação de Máquina Rodoviária;
 Grupo IV - Universitário;
 Grupo V - Magistério
 Grupo VI - Atividades Diversas.

~~Art. 6º - O Quadro de Pessoal expresso nos Anexos I e II, será preenchido gradativamente, através da transposição dos atuais ocupantes de cargos ou Funções do Executivo Municipal, mediante processo seletivo de caráter competitivo e classificatório.~~

Art. 6.º - O Quadro de Pessoal ora instituído, será preenchido inicialmente através da transposição dos atuais ocupantes de cargos ou funções do Executivo Municipal, mediante processo seletivo de caráter competitivo e classificatório. (Redação dada pela Lei nº 5235/1975)

§ 1.º Considera-se transposição, o enquadramento dos atuais funcionários no Quadro de Pessoal criado por esta Lei.

§ 2.º Esgotada a norma de preenchimento dos cargos pela transposição, o provimento no Quadro de Pessoal ora constituído será feito mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 3.º O processo seletivo a que se refere o presente artigo será constituído de prova ... VETADO ... pertinente as funções a serem desempenhadas e de avaliação do currículo profissional e funcional do servidor, cabendo ao Executivo Municipal estabelecer os itens valorizáveis dos currículos, em especial o tempo de serviço prestado a Municipalidade.

§ 4.º ... VETADO ...

~~§ 5º - No interesse da Administração, após decorridos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da realização do processo seletivo, poderá ser aplicado novo processo para o preenchimento das vagas remanescentes.~~

§ 5.º No interesse da Administração e após decorridos 180 (cento e oitenta) dias contados da data da implantação deste plano, poderão os remanescentes integrantes do Quadro anterior ser enquadrados, independente de teste seletivo, no novo Quadro de Pessoal, na forma a ser estabelecida por decreto do Executivo. (Redação dada pela Lei nº 5235/1975)

Art. 7.º ... VETADO ...

~~Art. 8º - O provimento por transposição, no Quadro de Pessoal ora instituído, será processado nos dois níveis inferiores de cada Classe, obedecida a ordem de classificação no processo seletivo, de forma a que sejam providos no segundo nível, os primeiros classificados e, ainda, a disponibilidade de cargos expressa nos Anexos I e II.~~

~~§ 1º - Havendo empate em razão da nota atribuída nas provas, terá preferência para o provimento:~~

- ~~a) o funcionário concursado;~~
- ~~b) o funcionário que contar com mais tempo de serviço público municipal;~~
- ~~c) o funcionário que contar com mais tempo de serviço público em geral.~~

~~§ 2º - Na transposição serão utilizados 3/4 para o Grupo Universitário e 2/3 para os demais Grupos, dos Cargos expressos no Anexo I e II, reservando-se o restante à aplicação do instituto do acesso. (Revogado pela Lei n.º 5046/1975)~~

Art. 9.º O processo seletivo para a transposição e o conseqüente enquadramento, obedecerão à ordem preferencial a seguir estabelecida:

- 1 - Grupo Atividades Diversas;
- 2 - Grupo Transporte e Operação de Máquina Rodoviária;
- 3 - Grupo Administração e Fazenda;
- 4 - Grupo Auxiliar de Engenharia;
- 5 - Grupo Universitário;
- 6 - Magistério.

Art. 10. O Quadro de Pessoal vigente até a data desta Lei é considerado em extinção, ficando assegurado aos seus ocupantes, o direito às promoções e acesso às carreiras afins, às vagas existentes à data da vigência desta Lei, observadas as disposições legais em vigor para preenchimento das mesmas.

§ 1.º Igualmente, fica assegurado aos funcionários ocupantes dos cargos que integram o atual Quadro de Pessoal, o direito das vantagens e demais gratificações regulamentares, na forma da legislação em vigor a época de sua percepção.

§ 2.º As vagas do Quadro do Pessoal ainda em vigor, ficam automaticamente extintas, desde que não prejudiquem a promoção e o acesso, na forma expressa neste artigo.

§ 3.º O funcionário que não lograr aprovação para ingresso no Quadro de Pessoal, criado por esta Lei, permanecerá na situação funcional que detém, garantida a promoção e o acesso nesse Quadro.

§ 4.º As vagas que surgirem após a vigência desta Lei, ou as que decorreram de sua aplicação, serão automaticamente extintas.

~~Art. 11 - A transposição para os cargos constantes do Grupo IV, Universitário, será processada atendendo-se o contido no artigo 6º e mais os seguintes parágrafos.~~

~~§ 1º - Os atuais funcionários ocupantes de cargos de Nível Universitário, integrantes de atual símbolo PL-1 e PL-2, serão enquadrados, por transposição, no nível 1 (um) da Tabela de Vencimentos do Grupo IV.~~

~~§ 2º - Os atuais Funcionários ocupantes de cargos de Nível Universitário, integrantes de atual símbolo PL-3, serão enquadrados, por transposição, no nível 2 (dois) da Tabela de Vencimentos do Grupo IV.~~

~~§ 3º - Os atuais funcionários ocupantes de cargos de Nível Universitário, integrantes de atual símbolo PL-4, serão enquadrados, por transposição, ao Nível 3 (três) da Tabela de Vencimentos do Grupo IV.~~

~~§ 4º - Os atuais funcionários ocupantes de cargos de Nível Universitário, integrantes de atual símbolo PL-5, serão enquadrados, por transposição no nível 4 (quatro) da Tabela de Vencimentos do Grupo IV.~~

~~§ 5º - Os atuais Funcionários, ocupantes de cargos de Nível Universitário, integrantes de atual símbolo PL-6, serão enquadrados, por transposição, ao nível 5 (cinco) da Tabela de Vencimentos do Grupo IV.~~

~~§ 6º Os futuros provimentos nas categorias funcionais do Grupo IV, Universitário, serão processados no Nível inicial da Tabela de Vencimentos respectiva. (Revogado pela Lei n.º 5046/1975)~~

~~Art. 12 Os demais funcionários do Quadro de Pessoal em vigor, poderão se candidatar a qualquer dos cargos do novo sistema, desde que se submetam ao processo seletivo e preencham os requisitos exigidos.~~

~~Parágrafo Único ... VETADO ...~~

Art. 12. Os funcionários do novo Quadro de Pessoal, no interesse da Administração, poderão concorrer às classes do sistema ora instituído, preenchidos os requisitos, na forma dos regulamentos a serem baixados por decretos do Executivo. (Redação dada pela Lei n.º 5235/1975)

Art. 13. ... VETADO ...

Art. 14. Classificado, será o funcionário enquadrado no novo cargo, por decreto do Executivo, passando a partir dessa data, a exercer as novas atribuições.

CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO

(Regulamentado pelo Decreto n.º 806/1976)

Art. 15. Promoção é a elevação do funcionário, de um nível para outro, dentro da mesma classe, pelo critério de merecimento e antiguidade, ... VETADO...

Art. 16. Às promoções concorrerão todos os funcionários providos na Classe, desde que completem o interstício legal e observado o percentual fixado no § 2.º do Artigo 8.º.

Parágrafo Único. Ocorrendo vaga em níveis intermediários ou finais de uma classe, a mesma retornará ao nível inicial.

Art. 17. O funcionário promovido perceberá seus vencimentos pela Tabela do novo Nível.

Art. 18. Merecimento, é a demonstração por parte do funcionário, durante a sua permanência no nível, de bom desempenho de suas atribuições e deveres funcionais, eficiência no serviço, posse de qualificações necessárias ao desempenho das funções, interesse pelo serviço, frequência a cursos de treinamento e aperfeiçoamento, ocupações de funções de confiança, trabalhos individuais de interesse da Administração e demais requisitos e normas regulamentadoras.

Art. 19. A antiguidade será determinada pelo tempo de efetivo exercício no nível, apurado em dias.

Art. 20. As promoções serão realizadas de seis em seis meses, pelos critérios alternativos fixados no artigo 15.

Art. 21. Será de setecentos e trinta dias o interstício de efetivo exercício no nível, para concorrer à promoção.

Art. 22. Para todos os efeitos será considerado promovido o funcionário que vier a falecer ou for aposentado sem que tenha sido decretada no prazo legal, a promoção que lhe caiba por antiguidade.

Art. 23. A promoção por merecimento será aplicada por Comissão constituída de pelo menos 3 (três) membros, funcionários do Município, designados por Decreto do Executivo, que indicará o Presidente.

Parágrafo Único. Dentre os membros da Comissão, um deles será, obrigatoriamente, funcionário do Departamento de Administração, com reconhecida capacidade funcional.

Art. 24. A Comissão de promoção caberá estabelecer os instrumentos de apuração e avaliação do mérito, em razão do exercício típico das atribuições de cada classe e outros fatores considerados indispensáveis, os quais constarão da regulamentação geral desta Lei.

CAPÍTULO IV DO ACESSO

~~Art. 25 – No Quadro de Pessoal ora instituído, acesso é o provimento de Funcionário ocupante do último nível de uma Classe, no Nível inicial de outra, pelo critério exclusivo de merecimento, na forma que dispuser o regulamento.~~

Art. 25. No Quadro de Pessoal ora instituído, acesso é o provimento de cargo por funcionário ocupante do último nível de uma classe, no nível imediatamente superior em outra, pelo critério exclusivo de merecimento, na forma que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei n.º 6060/1979)

Art. 26. Os Anexos I e II indicam o regime do acesso, que constitui a linha de profissionalização Funcional.

~~Art. 27 – Haverá o Acesso Natural e o Acesso Alternativo, considerando-se o primeiro, como aquele que se processa dentro do mesmo Grupo Funcional e, o segundo, Acesso Alternativo, como aquele que se processa de uma para outra Classe de Grupos diferentes.~~

Art. 27. Haverá dois tipos de Acessos:

I - Acesso Natural, aquele que se processa dentro de um mesmo Grupo Ocupacional, indicado nos anexos I e II, desta Lei.

II - Acesso Alternativo, aquele que se processa de uma para outra classe de grupos diferentes, que será especificado em regulamento, a ser baixado por decreto do Executivo. (Redação dada pela Lei n.º 5046/1975)

§ 1.º Na elevação por Acesso Natural, o funcionário continuará a prestar serviços no mesmo órgão de lotação.

§ 2.º Na elevação por Acesso Alternativo, se o novo cargo exigir atribuições que não sejam as próprias do órgão de lotação, será o funcionário transferido, ex-ofício, para o órgão que detenha essas funções específicas.

§ 3.º Na aplicação do Acesso, todos os funcionários em condições de elevação, mesmo que pertencentes a Classes diferentes, concorrerão igualmente e concomitantemente às vagas da Classe em que deva ocorrer o Acesso.

Art. 28. O Acesso somente se processará mediante aplicação de testes seletivos, os quais deverão apurar o grau de conhecimento do funcionário, escolaridade e habilitação.

§ 1.º O regime do Acesso será disciplinado e aplicado por Comissão designada por Decreto do Executivo Municipal.

§ 2.º A Comissão será constituída de pelo menos 3 (três) membros, funcionários do Município, sendo um deles, obrigatoriamente, lotado no Departamento de Administração, com reconhecida capacidade funcional.

§ 3.º Para se candidatar à elevação por acesso, deverá o funcionário contar com setecentos e trinta dias de interstícios, de efetivo exercício no nível final da Classe que ocupar.

§ 4.º Se não houver funcionário que conte com esse tempo, poderá se candidatar o funcionário que conte metade desse interstício.

§ 5.º As provas para o acesso versarão sobre assuntos próprios do exercício das funções do novo cargo, na forma e condições expressas em regulamento.

§ 6.º A Comissão poderá exigir, além das provas, outros meios de avaliação para a efetiva apuração do sistema do mérito, a vista da complexidade e responsabilidade do exercício do novo cargo.

§ 7.º A Comissão, no prazo nunca inferior a 30 (trinta) dias anteriores à data da realização das provas, dará conhecimento aos funcionários em condições de elevação por acesso, da relação dos requisitos mínimos exigidos.

Art. 29. Se na aplicação do teste seletivo para o acesso, não houver candidato aprovado em número suficiente para o preenchimento das vagas disponíveis, poderá ser aplicado novo teste, para o total de ocupantes da classe imediatamente anterior, independente da complementação do interstício.

Art. 30. O funcionário elevado por Acesso ocupará o novo nível, independentemente de posse, iniciando na data do ato de provimento, a contagem do interstício para promoção.

Art. 31. ... VETADO ...

CAPÍTULO V DAS PROVAS DO PROCESSO SELETIVO

Art. 32. No processo seletivo estabelecido no Artigo 6.º desta Lei, haverá prova de seleção elaborada, aplicada e corrigida por Comissão designada por Decreto do Executivo, as quais poderão ser constituídas de pessoas estranhas aos quadros da Prefeitura, com reconhecida capacidade profissional.

§ 1.º Os trabalhos da Comissão de que trata este artigo, serão coordenados e supervisionados por representantes do Departamento de Administração designado por Ato do Executivo.

§ 2.º As provas seletivas serão de caráter competitivo e classificatório, objetivando o preenchimento dos cargos vagos das Classes, obedecido o percentual fixado nesta Lei.

§ 3.º As provas serão organizadas de forma a que, parte delas, objetive apurar o mérito de acordo com o que dispuser o respectivo regulamento.

Art. 33. ... VETADO ...

Art. 34. As provas deverão ser precedidas de cursos intensivos de treinamento e aperfeiçoamento, objetivando a capacidade funcional.

Art. 35. As provas serão precedidas de Editais com vigência de 10 (dez) dias, nos quais deverão constar as exigências mínimas para inscrição, notadamente no que se refere ao grau de escolaridade, tarefas típicas e demais instruções normativas.

Art. 36. Durante a vigência do Edital, os funcionários poderão se inscrever para as provas seletivas, as quais versarão, dentre outros elementos considerados necessários, sobre conhecimentos gerais de Administração Pública, atribuição do novo cargo e legislação aplicada à espécie, considerando o grau de complexidade e dificuldade do exercício do cargo.

§ 1.º Poderá ser aplicado teste psicotécnico ou psicométrico para os cargos cujo exercício funcional exija ou dependa de tais testes.

§ 2.º A comissão deverá adotar métodos de aplicação de provas seletivas, de forma que as mesmas não possam ser identificadas quando da correção.

§ 3.º Haverá inscrição ex-offício, para os novos cargos de função correlata com a dos em vigor à data desta Lei.

Art. 37. Não haverá segunda chamada para nenhuma prova, importando a ausência do funcionário inscrito, na sua desclassificação.

§ 1.º É facultada a inscrição para as provas de transposição para mais de uma Classe, desde que a data da realização não seja coincidente.

§ 2.º ... VETADO ...

Art. 38. O funcionário classificado na prova terá sustado o respectivo enquadramento, se manifestar por escrito, interesse na prestação de outras provas subseqüentes, após as quais poderá exercer o direito da opção.

CAPÍTULO VI DO MAGISTÉRIO

Art. 39. O Magistério Municipal fica organizado em Quadro Próprio, com estrutura e simbologia de vencimentos distintos daqueles atribuídos às demais categorias funcionais.

Parágrafo Único. O Quadro do Magistério é o constante no Anexo I.

Art. 40. O regime de promoção e acesso, nos cargos de magistério, deverá atender a qualificação e especialização profissional, independentemente da área de ensino, na forma que dispuser o regulamento.

Art. 41. Os atuais ocupantes de cargo específico de Magistério, passarão a integrar o novo Quadro, mediante transposição, através de processo seletivo, o qual deverá estabelecer como requisito mínimo, além da prestação de prova, nos termos desta Lei, a

apresentação de documentos que comprovem a habilitação profissional, aprovação em cursos de especialização, pós graduação, aperfeiçoamento e atualização, mestrado ou doutorado, trabalhos originais publicados, estágios especiais e experiência profissional, todos referentes e específicos ao exercício do Magistério.

Art. 42. A transposição nas Categorias Funcionais do Magistério obedecerá as normas gerais desta Lei.

~~Art. 43 - Atendendo a qualificação e especialização para o exercício de cargo de Magistério, a transposição será feita:~~

~~I - Para os níveis 3 e 4 da Tabela, os atuais professores com habilitação específica de 2º grau (curso de 03 anos);~~

~~II - Para o nível 6 os atuais professores com habilitação específica de 2º (curso de 04 anos) ou curso de 03 anos, mais os estudos adicionais previstos na legislação federal que trata da matéria;~~

~~III - Para os níveis 8 e 9 os atuais professores e especialistas formados em curso superior de graduação (licenciatura de curta duração);~~

~~IV - Para os níveis 11 e 12 os atuais professores e especialistas formados em curso superior de graduação (licenciatura curta acrescida de estudos adicionais previstos na legislação Federal);~~

~~V - Para o nível 16 os atuais professores e especialistas com título de graduação plena (Licenciatura plena);~~

~~VI - Para o nível 17 os atuais professores e especialistas com título de licenciatura plena mais curso de pós graduação, ou docência livre ou graduação em nível de doutorado;~~

~~VII - Para os níveis 17 e 18, os atuais ocupantes do cargo de Professor Licenciado PL-2 e PL-3, respectivamente. (Revogado pela Lei n.º 5046/1975)~~

Art. 44. A carga horária de Professor e especialista do Município, será de 24 (vinte e quatro horas) semanais, ... VETADO ...

Art. 45. O provimento no cargo de Secretária Escolar será no nível I e somente será permitido a candidatos portadores de curso de 2.º grau (curso de 03 anos) completo, próprio de magistério.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 46. A jornada de trabalho do funcionário público municipal que integrar o quadro de pessoal ora instituído, será de 33 (trinta e três) horas semanais, exceto para os ocupantes das Classes mencionadas no artigo 47 desta Lei.

Art. 47. Será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais a jornada de trabalho, obrigatória para os ocupantes das seguintes classes:

I - Fiscal e Fiscal Supervisor;

II - Zootécnico, Servente e Vigilante;

~~III - Para os ocupantes das Classes das Categorias funcionais de Obras e de Transporte e Operação de Máquinas Rodoviárias;~~

III - Para os ocupantes de Classes das Categorias Funcionais, Obras e Ofícios e Transporte, dos Grupos Ocupacionais, Auxiliar de Engenharia e Transportes e Operação de Máquina Rodoviária, respectivamente; (Redação dada pela Lei n.º 5235/1975)

IV - Tributador, Supervisor de Tributos, Técnico em Tributação;
V - Topógrafo, Auxiliar de Topógrafo, Prático em Topografia.

Art. 48. O funcionário lotado nas classes dos itens I, IV e V do artigo anterior, pelo cumprimento da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, perceberá uma gratificação de 1/3 (um terço) ... VETADO ... sobre o respectivo nível de vencimento.

~~Art. 49 – No interesse de Administração, a jornada de trabalho dos servidores integrantes das classes não mencionadas no artigo 47 e nas demais categorias funcionais, poderá ser aumentada para 44(quarenta e quatro) horas semanais, percebendo o funcionário, nesse caso, a título de Serviço Extraordinário ... VETADO ... 1/3 (um terço)... VETADO ... do vencimento.~~

Art. 49. Entende-se por carga suplementar de trabalho as horas extraordinárias realizadas, no interesse da administração, pelo funcionário, além daquelas fixadas para a jornada de trabalho. (Redação dada pela Lei n.º 6953/1987)

~~Art. 50 – Nas férias e em licença prêmio, o funcionário que estiver prestando serviço extraordinário há mais de 12 (doze) meses, perceberá uma gratificação correspondente ao extraordinário percebido no último mês, até o máximo de 1/3 (um terço) sobre seu vencimento.~~

Art. 50. Na concessão das férias e da licença prêmio, o funcionário, desde que esteja prestando serviço extraordinário há mais de 9 (nove) meses, ininterruptos ou não, no período de 12 (doze) meses imediatamente anterior ao gozo, perceberá uma gratificação correspondente à média dos meses de trabalho extraordinário realizado. (Redação dada pela Lei n.º 6953/1987)

~~Art. 51 – Quando da aposentadoria do funcionário integrante do Quadro de Pessoal era instituído, constituirá o respectivo provento da inatividade, a gratificação da prestação de serviço extraordinário, desde que o funcionário o ... VETADO ... venha prestando por 02 (dois) anos ou mais, ... VETADO ... à data de aposentadoria e na base de 1/3 (um terço) sobre o respectivo nível de vencimento. (Revogado pela Lei n.º 6060/1979)~~

Art. 52. O Executivo regulamentará, por Decreto, a aplicação do serviço extraordinário e horas excedentes de trabalho.

CAPÍTULO VIII DO QUADRO DO PESSOAL DO LEGISLATIVO MUNICIPAL

Art. 53. Aplicam-se aos funcionários do Legislativo Municipal as disposições da presente Lei, ficando criado novo Quadro de Pessoal, adaptado à sistemática ora instituída, quanto à denominação, níveis e respectivas tabelas de vencimentos.

Parágrafo Único. Os cargos do atual quadro de pessoal do Legislativo Municipal que não tiverem correspondência com o Quadro do Executivo, figurarão no novo Quadro com denominação própria.

Art. 54. Ficam criados no novo Quadro de Pessoal do Legislativo Municipal, os seguintes cargos:

CÓDIGO...CLASSES.....N.º DE CARGOS
TC.....ECONOMISTA.....1 (um)

TC.....TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO...1 (um)
 TC.....BIBLIOTECÁRIO.....1 (um)
 TC.....JORNALISTA.....1 (um)
 AT.....TELEFONISTA.....2 (dois)
 AT.....FOTÓGRAFO.....1 (um)
 TR.....MOTORISTA-MECÂNICO.....3 (três)
 TR.....MOTORISTA.....6 (seis)

Art. 55. A Comissão Executiva definirá, dentro de 90 (noventa) dias, por Ato próprio, a aplicação dos dispositivos desta Lei ao Legislativo Municipal.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 56. O Executivo determinará, por Decreto, quais os cargos que devem ser de lotação específica, em face das atribuições típicas do órgão.

Parágrafo Único. Não poderá haver transferência de lotação de funcionário ocupante de cargo considerado específico.

Art. 57. Fica proibido o desvio de função, sendo responsabilizada a autoridade que determinar a prestação de serviços diferentes das atribuições próprias da classe ocupada pelo funcionário.

Art. 58. A readaptação por inadimplemento de condições físicas, determinada por laudo médico oficial, implica no aproveitamento do funcionário em outra categoria funcional.

Parágrafo Único. O aproveitamento deverá ser precedido de teste que apure a vocação, qualificação e conhecimento do funcionário, para adequá-lo em novo cargo.

Art. 59. O Departamento de Administração elaborará calendário de cursos de treinamento e aperfeiçoamento funcional, podendo o Executivo, para esse mister, formar convênios com entidades de ensino de Administração Pública.

Art. 60. A gratificação do Risco de Vida ou Saúde, para os integrantes do quadro de pessoal desta Lei, será paga em percentual igual a todos que a ela façam jus, respeitados os graus de periculosidade e insalubridade na forma que dispuser o regulamento.

§ 1.º A gratificação de que trata o artigo poderá ser percebida cumulativamente com a gratificação do serviço extraordinário ou horas excedentes de trabalho.

~~§ 2.º - Às classes integrantes do grupo IV Universitário não será devido o pagamento de Risco de Vida ou Saúde. (Revogado pela Lei n.º 6300/1981)~~

§ 3.º ... VETADO ...

Art. 61. ...VETADO ...

Art. 62. A gratificação de Quebra de Caixa será devida aos ocupantes dos cargos de Tesoureiro e Caixa, na base de 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento), respectivamente, calculada sobre o nível de vencimento, ... VETADO ...

Parágrafo Único. ... VETADO ...

Art. 63. Ao sistema de Classificação de cargos e vencimentos instituídos por esta Lei, não se aplicam as disposições normativas da Lei n.º 2.347, de 18 de setembro de 1.963, no que dispuser em contrário às regras ora estabelecidas, a qual continuará em vigor até que se complete a extinção do quadro do pessoal por ela criado.

Art. 64. Para ajustar a nova sistemática de classificação de cargos, instituída nesta Lei, fica ainda, o Executivo autorizado:

I - remanejar o quadro de pessoal criado pela Lei n.º 2.347/63, mediante a criação de novas séries de classes nas respectivas carreiras, reestruturá-las, inclusive com a aplicação do instituto da readaptação.

II - transportar, de uma para outra série de classes de grupos diferentes, os cargos não preenchidos, na forma desta Lei, desde que não importe na alteração do número total de cargos.

Art. 65. No cálculo para o pagamento de adicional por tempo de serviço, quinquênio, será observada a soma do vencimento com o adicional anteriormente deferido, para determinar o quantum do subsequente.

Parágrafo Único. A disposição deste artigo se aplica a ... VETADO ... funcionários do Município, independentemente de transposição para o quadro de pessoal desta Lei.

Art. 66. Se durante a aplicação da transposição de que trata esta Lei, houver majoração dos vencimentos do vigente quadro de pessoal, determinado em alguns casos, valor igual ou maior do atribuído nos níveis iniciais das classes instituídas nesta Lei, o enquadramento se processará em nível de vencimento igual ou superior mais próximo.

Art. 67. Os cargos constantes da parte suplementar - Anexo III são extintos ao vagar, garantido ao seu ocupante o aproveitamento em outras categorias funcionais.

Parágrafo Único. ... VETADO ...

Art. 68. ... VETADO ...

Art. 69. Ao completar vinte e cinco (25) anos de exercício, a funcionária terá acréscimo aos vencimentos de 5% (cinco por cento) por ano excedente, até o máximo de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o respectivo nível de vencimento.

Art. 70. ... VETADO ...

Art. 71. ... VETADO ...

Art. 72. A presente Lei deverá ser regulamentada dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de sua publicação.

Art. 73. Sobre as Tabelas de vencimentos anexas, incidirão o percentual de 15% (quinze por cento) de aumento ... VETADO...

Parágrafo Único. Se o aumento do salário mínimo regional for em percentual superior ao fixado pelo artigo, fica o Executivo autorizado a reajustar as tabelas de vencimentos até o valor deste.

Art. 74. A despesa com a execução dos procedimentos expressos nesta Lei, correrá por conta da dotação 3. 1. 1.0 - Pessoal - do Orçamento em vigor.

Art. 75. Será computado no tempo de serviço público, para o exclusivo efeito de aposentadoria e disponibilidade, aquele em que o funcionário esteve licenciado para tratamento de saúde, exceto os casos cujos dias de licença são contados para todos os efeitos legais.

Art. 76. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 15 de janeiro de 1974.

JAIME LERNER
PREFEITO MUNICIPAL

LEI N.º 6.060, 03 DE OUTUBRO DE 1979

ALTERA O QUADRO DE PESSOAL, CRIA E EXTINGUE CARGOS, FIXA NOVAS TABELAS DE VENCIMENTOS, DEFINE POLÍTICA SALARIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Curitiba, Capital do Estado do Paraná, decretou e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º O Quadro de Pessoal do Executivo Municipal, de que trata a Lei n.º 5.046, de 10 de janeiro de 1975, passa a ser o expresso nos Anexos I e II, partes integrantes desta lei.

Art. 2.º O tempo de exercício em nível final de classe, apurado até a data de entrada em vigor desta lei, será considerado como integrante de interstício para promoção, sem extensão retroativa de efeitos.

Art. 3.º Os aposentados após a implantação do Plano de Classificação da Lei n.º 5.046, de 10 de janeiro de 1975, que antes da decretação da aposentadoria, tenham cumprido interstício para promoção em nível final de classe, terão, a partir da vigência desta lei, os seus proventos calculados com base no nível de vencimento a que seriam promovidos.

Art. 4.º Os integrantes do Grupo IV - Universitário, Técnico Científico, e os do Grupo V - Magistério, serão enquadrados, respectivamente nas Classes do Grupo IV - Universitário, Categorias Funcionais Profissional Liberal I e II, e nas classes do Grupo V - Magistério Categorias Funcionais Ensino de 1.º Grau I e II e Orientação e Supervisão, de que trata o Anexo I, respeitada a sua atual classificação.

Parágrafo Único. Os integrantes da Classe de Técnico em Administração serão enquadrados nos níveis iniciais.

Art. 5.º Os cargos do Anexo II - Parte Suplementar II serão providos pelos servidores que atualmente integram o Quadro Supletivo de Pessoal e por servidores regidos pela CLT, submetidos, para tanto, a processo de seleção, na forma que dispuser o regulamento.

§ 1.º Providos os cargos na forma deste artigo, não serão admitidos novos servidores na Parte Suplementar II do Quadro de Pessoal Efetivo.

§ 2.º O tempo de serviço do funcionário integrante da Parte Suplementar II, exercido no Quadro Supletivo, será considerado para todos os efeitos legais.

§ 3.º Cumprida a norma deste artigo, fica extinto o Quadro Supletivo de Pessoal.

Art. 6.º As tabelas de vencimento do Quadro de Pessoal Efetivo e dos cargos de provimento em comissão são as do Anexo III, parte integrante desta lei.

§ 1.º A partir da vigência desta lei e enquanto não se der o provimento dos respectivos cargos, equipara-se a remuneração dos servidores integrantes do Quadro Supletivo e dos regidos pela CLT, com a dos funcionários pertencentes ao Quadro de Pessoal Efetivo, guardada a correlação existente entre as atribuições.

§ 2.º Aplica-se o reajuste resultante das tabelas de vencimento de que trata este artigo aos proventos do pessoal inativo do Município.

§ 3.º Aos valores pagos aos pensionistas do Município aplica-se o percentual médio de reajuste resultante das tabelas a que se refere este artigo.

Art. 7.º O Executivo Municipal poderá estabelecer, para vigor a partir de 1980, política salarial de reajustes semestrais de vencimentos dos servidores do Município, atendido o disposto no item IX do artigo 9.º da Lei Orgânica do Município.

Art. 8.º O artigo 25 da Lei 4.789, de 15 de janeiro de 1974, passa a ter a seguinte redação: "Artigo 25 - No Quadro de Pessoal ora instituído, acesso é o provimento de cargo por funcionário ocupante do último nível de uma classe, no nível imediatamente superior em outra, pelo critério exclusivo de merecimento, na forma que dispuser o regulamento"

Art. 9.º Fica instituída gratificação até o limite de 30% do vencimento básico, devida aos integrantes da classe de Professor de Ensino de 1.º Grau, quando no efetivo exercício da regência de classe.

§ 1.º A designação do Professor do Ensino de 1.º Grau para prestar serviços ou para o exercício de funções de Diretor, Coordenador Administrativo e Coordenador de Área de Estudo, no Departamento de Educação, não obsta a percepção da gratificação ora criada.

~~§ 2º — A gratificação a que se refere este artigo integrará os proventos de inatividade de professor, desde que percebida pelo prazo mínimo de dez (10) anos ininterruptos ou não.~~

§ 2.º A gratificação a que se refere este artigo integrará os proventos de aposentadoria do professor, desde que percebida por um período não inferior a 4 (quatro) anos, podendo ser a regência cumprida em períodos ininterruptos ou não, e enquanto não implementado o pagamento por habilitação. (Redação dada pela Lei n.º 6514/1984)

~~Art. 10 — Integrará os proventos de inatividade do funcionário, quando da aposentadoria, a gratificação pela prestação de serviço extraordinário, até o limite de 1/3 sobre o respectivo vencimento, desde que:~~

~~I — tenha sido prestado por período de quatro (4) anos, ininterrupto ou não; ou
II — tenha sido prestado por período de 2 (dois) anos ininterrupto ou não e esteja sendo prestado à data da aposentadoria, por período mínimo de seis (6) meses. (Revogado pela Lei n.º 10817/2003)~~

Art. 11. O Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Curitiba passa a ser expresso no Anexo IV desta lei.

Parágrafo Único. Passam ao nível de vencimento do Símbolo C-4 os cargos de Oficial de Gabinete dos Vereadores, do Quadro Permanente do Legislativo Municipal, criados pela Lei n.º 5.555 de 4 de julho de 1977, de acordo com a tabela correspondente a cargos em Comissão constante do Anexo IV referido no "caput" deste.

Art. 12. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento em vigor.

Art. 13. Esta lei entrará em vigor na data de 1.º de novembro de 1979, revogados o artigo 51 da Lei n.º 4.789, de 15 de janeiro de 1974 e demais disposições em contrário.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 03 de outubro de 1979.

JAIME LERNER

Prefeito Municipal

LEI N.º 6761/1985 - DATA 08/11/1985**DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO
PÚBLICO MUNICIPAL.**

A Câmara Municipal de Curitiba, Capital do Estado do Paraná, decretou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES****CAPÍTULO ÚNICO
DO CAMPO DE APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES**

Art. 1.º O presente Estatuto organiza o Quadro Próprio do Magistério da Prefeitura Municipal de Curitiba, do Ensino do Primeiro Grau, e estabelece o regime jurídico a ele vinculado.

Art. 2.º Para os efeitos desta lei, entende-se por:

I - Integrantes do Quadro Próprio do Magistério, todo o pessoal que, nas unidades escolares e recreativas, e demais órgãos de administração, ministra, assessora, planeja, programa, acompanha, supervisiona, avalia, inspeciona, coordena, orienta e dirige o ensino na Rede Municipal (art. 5.º).

II - Cargo Público, o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao integrante do Quadro Próprio do Magistério, sendo caracterizado pelo exercício de atividades no ensino de 1.º Grau, na educação pré-escolar e recreativa.

III - Classe, a posição, no Quadro Próprio do Magistério, caracterizada pela exigência de grau de habilitação profissional específico, e níveis de elevação de vencimento próprios.

IV - Atividades inerentes à educação ou nela incluída, a direção, a administração, o ensino, a pesquisa, a orientação e a supervisão, a inspeção, a recreação e a psicologia escolar.

**TÍTULO II
DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO**

Art. 3.º Os cargos do Quadro Próprio do Magistério serão providos segundo o regime jurídico deste Estatuto, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 4.º O Quadro Próprio do Magistério compõe-se de quatro (4) classes, cada qual com quinze (15) níveis de elevação e respectivos vencimentos de acordo com o Anexo I, parte integrante desta lei.

Art. 5.º A estruturação do Quadro Próprio do Magistério compreende duas áreas de atuação, a saber:

I - Área de atuação 1, do Pré à 4.ª série do 1.º Grau.

II - Área de atuação 2, do Pré à 8.ª série do 1.º Grau.

§ 1.º As áreas de atuação são agrupadas em classes, conforme a formação mínima para o exercício da profissão.

§ 2.º As classes são em número de quatro (4), em função da habilitação, assim compostas:

CLASSE A - Pelo integrante do Quadro Próprio do Magistério, que possui habilitação mínima específica de Segundo Grau, com duração de três anos;

CLASSE B - Pelo integrante do Quadro Próprio do Magistério, que possui habilitação mínima específica de Segundo Grau, com duração de quatro anos, ou de 2.º Grau, com três anos, mais um ano de estudos adicionais;

CLASSE C - Pelo integrante do Quadro Próprio do Magistério, que possui habilitação mínima específica de Grau Superior, ao nível de graduação, obtida em curso de curta duração, representada por licenciatura de 1.º Grau;

CLASSE D - Pelo integrante do Quadro Próprio do Magistério, que possui habilitação de Grau Superior, com duração plena, representada por licenciatura plena, inclusive as de Orientador Educacional e Supervisor Escolar.

TÍTULO III DO PROVIMENTO E DA VACÂNCIA DOS CARGOS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 6.º Os cargos do Quadro Próprio do Magistério Municipal serão providos por:

- I - Nomeação.
- II - Opção.
- III - Readaptação.
- IV - Reintegração.
- V - Aproveitamento.
- VI - Reversão.

Art. 7.º A primeira investidura em cargo de provimento efetivo dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, assegurada a mesma oportunidade para todos.

Art. 8.º Só poderá ser provido em cargo do Quadro Próprio do Magistério Municipal quem satisfizer os seguintes requisitos:

- I - Ser brasileiro nato ou naturalizado.
- II - Estar em dia com as obrigações e os encargos militares previstos em lei.
- III - Possuir habilitação e qualificação para o exercício do cargo.
- IV - Apresentar condições anátomo-psicofisiológicas compatíveis com o exercício do cargo.
- V - Cumprir as demais exigências previstas em lei.

CAPÍTULO II DO CONCURSO DE INGRESSO

Art. 9.º Os concursos públicos para os integrantes do Quadro Próprio do Magistério serão realizados pelo menos a cada três (3) anos pelo órgão competente do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único. A validade dos concursos públicos realizados será de dois (2) anos.

Art. 10. Para a realização e a participação em concurso público observar-se-ão as exigências fixadas em regulamento.

CAPÍTULO III DA NOMEAÇÃO

Art. 11. A primeira investidura no Quadro Próprio do Magistério dar-se-á através de ato de nomeação.

§ 1.º A nomeação seguirá rigorosamente a ordem de classificação no concurso e atenderá o requisito de aprovação em exame de saúde pelo Órgão Competente do Município, garantida a nomeação ao deficiente cuja capacidade permita o exercício do cargo.

§ 2.º Os candidatos classificados no concurso serão chamados, com prazo mínimo de quinze (15) dias da publicação do edital em jornal da Capital, de grande circulação, e no Diário Oficial do Município, devendo, no dia e hora da apresentação, fazer a escolha na ordem de classificação, do local onde prestarão serviço.

§ 3.º O não comparecimento do candidato no dia e hora da apresentação, previsto no parágrafo anterior, implicará na perda do direito a nomeação.

§ 4.º Observado o prazo do § 2.º, é facultado o pedido de deslocamento para o final da ordem de classificação.

CAPÍTULO IV DA POSSE

Art. 12. Posse é o ato que completa a investidura em cargo público do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 13. O integrante do Quadro Próprio do Magistério será considerado empossado com a assinatura do termo que conste o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento dos deveres e atribuições do cargo, e exigências deste Estatuto.

Parágrafo Único. O referido termo será assinado pelo Titular do órgão da Administração, a quem incumbe dar posse, e pelo nomeado.

Art. 14. A autoridade que der posse verificará, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições legais para investidura.

Art. 15. A posse deve verificar-se no prazo de cinco (5) dias úteis, contados da data da publicação do ato de nomeação no órgão oficial.

§ 1.º O prazo de que trata este artigo poderá ser prorrogado, no caso de motivo relevante, por até trinta (30) dias, mediante solicitação por escrito do interessado e despacho favorável da autoridade competente para dar posse.

§ 2.º Não se efetivando a posse, por omissão do nomeado, dentro dos prazos previstos neste artigo, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

CAPÍTULO V DO EXERCÍCIO, DA JORNADA E DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO

SEÇÃO I DO EXERCÍCIO

Art. 16. O exercício é a prática de atos próprios do cargo e terá início na data da posse.

Art. 17. O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados em livro próprio e comunicados pelos chefes imediatos aos seus superiores hierárquicos.

Parágrafo Único. Ao chefe imediato do nomeado compete dar-lhe exercício.

Art. 18. No caso de reintegração, o exercício terá início no prazo de cinco (5) dias, contados da publicação do ato no órgão oficial, podendo ser prorrogado por até trinta (30) dias (Art. 15, § 1.º).

SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 19. Fica instituída a jornada de 20 horas semanais de trabalho para o pessoal do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 20. A jornada semanal de trabalho do Magistério é constituída de horas-aula, horas-permanência e horas-atividade.

§ 1.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério, salvo o disposto no artigo seguinte, terá na sua jornada de trabalho, um mínimo de vinte por cento (20%) de horas-permanência semanais, para atividades extra-classe.

§ 2.º O tempo de horas-atividade é destinado ao integrante do Quadro Próprio do Magistério com função não docente e será de jornada consoante determina o artigo 19.

Art. 21. A jornada do trabalho do integrante do Quadro Próprio do Magistério será cumprida na mesma escola, salvo necessidade do serviço.

Parágrafo único. V E T A D O (Redação acrescentada pela Lei n.º 7355/1989)

SEÇÃO III DA CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO

Art. 22. Entende-se por carga suplementar de trabalho as horas extraordinárias realizadas pelo integrante do Quadro Próprio do Magistério além daquelas fixadas para jornada de trabalho.

§ 1.º A distribuição das horas extraordinárias obedecerá ao seguinte critério.

I - Antigüidade na escola.

II - Antigüidade na rede municipal.

§ 2.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério receberá por hora extraordinária o valor hora correspondente ao seu vencimento básico.

§ 3.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério em atividade, quando da aposentadoria, perceberá a gratificação pela prestação de serviço extraordinário, até o limite máximo de um terço (1/3) sobre o vencimento básico, desde que:

I - Tenha sido prestado por período de quatro (4) anos, ininterrupto ou não; ou

II - tenha sido prestado por período de dois (2) anos, ininterrupto ou não e esteja sendo prestado à data da aposentadoria, por período mínimo de seis (6) meses.

§ 4.º O Integrante do Quadro Próprio do Magistério receberá por hora extraordinária, trabalhada aos sábados, domingos e dias feriados, o valor da hora correspondente ao seu vencimento básico, acrescido de, no mínimo, vinte por cento (20%). (Redação acrescentada pela Lei n.º 6971/1987)

CAPÍTULO VI DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA ESTABILIDADE

~~Art. 23 - Estágio Probatório é o período de dois (2) anos de efetivo exercício, dentro do qual apurar-se-ão os requisitos de idoneidade, domínio metodológico, domínio de conteúdo, pontualidade, assiduidade e disciplina (art. 97).~~

~~Parágrafo Único - É assegurado ao Magistério representação nos processos de apuração dos requisitos de que trata este artigo.~~

~~Art. 24 - Será considerado estável o integrante do Quadro Próprio do Magistério nomeado por concurso, que cumprir os requisitos previstos no artigo anterior, ou após decorrido dois (2) anos, ou que lhe garanta a permanência no serviço público.~~

~~Art. 25 - Será dispensado de estágio probatório, por ser considerado já realizado, o integrante do Quadro Próprio do Magistério que tenha sido estável na Administração do Município de Curitiba. (Revogado pela Lei n.º 8444/1994)~~

CAPÍTULO VII DO AVANÇO POR HABILITAÇÃO, DA PROMOÇÃO E DA OPÇÃO

Art. 26. Considera-se avanço vertical por habilitação a elevação do integrante do Quadro Próprio do Magistério para o mesmo nível da classe imediatamente superior, cumprido o interstício de dois (2) anos.

Parágrafo Único. Aplicar-se-á o disposto neste artigo aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério, que na data da entrada em vigor desta lei não possuam habilitação que possibilite o avanço vertical, e aos que ingressarem no quadro em data posterior à sua vigência, somente após o cumprimento do disposto no artigo 103.

Art. 27. Não poderá ser promovido por avanço vertical por habilitação o integrante do Quadro Próprio do Magistério em estágio probatório, aposentado, em disponibilidade, colocado à disposição sem ônus, e em licença para tratar de interesses particulares.

Art. 28. Considera-se promoção a elevação de um nível para outro imediatamente superior, dentro da mesma classe, e dar-se-á por tempo de serviço ou por merecimento.

~~§ 1º A promoção por tempo de serviço dar-se-á cumpridos dois (2) anos no nível, podendo ter no máximo cinco (5) faltas.~~

§ 1.º A promoção por tempo de serviço dar-se-á cumpridos dois (02) anos, podendo ter no máximo cinco (05) faltas. (Redação dada pela Lei n.º 7355/1989)

§ 2.º A promoção por merecimento dar-se-á no prazo mínimo de três (03) anos, podendo ter o integrante do Quadro Próprio do Magistério até três (3) faltas, e quando atingir a soma de quinhentos e cinquenta (550) créditos dentro do período, consoante os critérios estabelecidos no anexo II, parte integrante deste Estatuto, e será aplicada por Comissão designada pelo Executivo, nos termos da legislação específica.

§ 3.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério que, no decorrer do interstício trienal a que se refere o parágrafo anterior, completar o tempo de serviço para aposentadoria, terá para efeito de fixação dos proventos de inatividade, promoção em tantos níveis quantos decorrerem da soma de créditos apurada na data em que a aposentadoria for requerida, dando-se-lhe oportunidade, para tanto, de apresentar todos os títulos ainda não utilizados em promoções anteriores. (Redação acrescentada pela Lei n.º 7355/1989)

Art. 29. Considera-se opção a ascensão do integrante do Quadro Próprio do Magistério da Área de atuação um (1) para a Área de atuação dois (2) do Quadro, através de teste seletivo, cumprida a habilitação.

CAPÍTULO VIII DA REINTEGRAÇÃO

Art. 30. A reintegração, que decorre de decisão administrativa ou judicial, transitada em julgado, é o reingresso no Quadro Próprio do Magistério com o restabelecimento dos direitos decorrentes do afastamento, observado o disposto no art. 90.

Parágrafo Único. A decisão administrativa que determinar a reintegração será proferida em pedido de revisão de processo.

Art. 31. Invalidada por sentença a demissão, o integrante do Quadro Próprio do Magistério será reintegrado, e exonerado quem lhe ocupava o lugar ou, se ocupava outro cargo, a este reconduzido sem direito a indenização.

§ 1.º Havendo sido transformado ou extinto o cargo, em que se deva verificar a reintegração, esta se fará em outro cargo de vencimento e funções equivalentes.

§ 2.º Não sendo possível fazer-se a reintegração na forma prevista neste Capítulo, o integrante do Quadro Próprio do Magistério será posto em disponibilidade com vencimento e demais vantagens devidas, de forma proporcional.

§ 3.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério reintegrado será submetido a inspeção médica.

§ 4.º Verificada a incapacidade física do integrante do Quadro Próprio do Magistério, será ele aposentado no cargo em que houver sido reintegrado.

CAPÍTULO IX DO APROVEITAMENTO

Art. 32. Aproveitamento é o reingresso no Quadro Próprio do Magistério do funcionário em disponibilidade.

§ 1.º O aproveitamento do integrante do Quadro Próprio do Magistério em disponibilidade far-se-á, preferencialmente, em cargo equivalente, por sua natureza e vencimento, ao anteriormente ocupado.

§ 2.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério que não tomar posse e não entrar no exercício do cargo em que haja sido aproveitado, dentro do prazo legal, terá o aproveitamento tornado sem efeito e cassada a disponibilidade, com perda de todos os direitos de sua anterior situação.

§ 3.º No caso do aproveitamento dar-se em cargo de vencimento inferior ao cargo anteriormente ocupado, terá o integrante do Quadro Próprio do Magistério direito à diferença.

§ 4.º Será aposentado no cargo anteriormente ocupado, o integrante do Quadro Próprio do Magistério em disponibilidade que for julgado incapaz em inspeção médica, computando-se para o cálculo da aposentadoria o período de disponibilidade.

CAPÍTULO X DA REVERSÃO

Art. 33. Reversão é o reingresso do aposentado no Quadro Próprio do Magistério, quando insubsistentes os motivos da aposentadoria.

Art. 34. A reversão far-se-á a pedido ou ex-officio, somente para o mesmo cargo ou àquele em que se tenha transformado.

§ 1.º O aposentado não poderá reverter à atividade se contar mais de sessenta (60) anos de idade.

§ 2.º Para que a reversão possa efetivar-se, é necessária a comprovação da inexistência de incapacidade em inspeção médica.

§ 3.º O integrante do Quadro Próprio do Magistério que tenha obtido reversão não poderá novamente ser aposentado, sem que, a partir de então, haja decorrido dois (2) anos de efetivo exercício, salvo se a nova aposentadoria for por motivo de invalidez.

§ 4.º O tempo em que o integrante do Quadro Próprio do Magistério esteve aposentado contará somente para a nova aposentadoria.

Art. 35. Será cassada a aposentadoria do integrante do Quadro Próprio do Magistério, que não tomar posse e não entrar em exercício dentro dos prazos legais definidos neste Estatuto.

CAPÍTULO XI DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 36. Pode haver substituição, remunerada no impedimento legal de ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, quando a substituição for igual ou superior a trinta (30) dias.

Parágrafo Único. A substituição depende da expedição de ato da autoridade competente, dando direito ao substituto à remuneração correspondente ao cargo ou função para o qual foi nomeado ou designado, e durará enquanto subsistentes os motivos que a determinaram.

Art. 37. As substituições serão preenchidas, preferencialmente por integrante do Quadro Próprio do Magistério lotados no mesmo estabelecimento de ensino.

CAPÍTULO XII DA READAPTAÇÃO

~~Art. 38 – Readaptação é o provimento do integrante do Quadro Próprio do Magistério em cargo do Quadro Geral, mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual, podendo ser realizada ex-officio ou a pedido, quando ficar devidamente comprovado que:~~

~~I – A modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário diminui sua eficiência no cargo.~~

~~II – O estado mental não corresponde mais às exigências do cargo.~~

~~§ 1º – A readaptação prevista neste artigo não acarretará redução de vencimento.~~

~~§ 2º – O processo de readaptação será iniciado mediante laudo formado pelo Órgão Médico Pericial do Município.~~

~~Art. 39 – Dependendo das condições, o integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá ser readaptado, no próprio Quadro, para o exercício de horas-atividade e horas-permanência.~~

~~Parágrafo Único – No caso deste artigo, ao readaptado aplicam-se as mesmas regras da jornada de trabalho e da aposentadoria especial. (Revogado pela Lei n.º 11768/2006)~~

CAPÍTULO XIII DA VACÂNCIA

Art. 40. A vacância do cargo decorrerá de:

- I - Exoneração.
- II - Demissão.
- III - Opção.
- IV - Readaptação (Art. 38).
- V - Aposentadoria.
- VI - Falecimento.

§ 1.º Dá-se a exoneração:

- I - A pedido do integrante do Quadro Próprio do Magistério.
- II - Ex-Officio :

- a) - quando o integrante do Quadro Próprio do Magistério não tomar posse ou não entrar em exercício no prazo legal;
- b) - quando não satisfizer as condições do estágio probatório.

§ 2.º A demissão é aplicada como penalidade.

TÍTULO IV DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 41. Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao integrante do Quadro Próprio do Magistério, pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei.

Art. 42. Remuneração é a retribuição pecuniária devida ao integrante do Quadro Próprio do Magistério pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento padrão acrescido das vantagens previstas em lei.

Art. 43. Perderá o vencimento do cargo efetivo o integrante do Quadro Próprio do Magistério:

- I - Nomeado para o cargo em comissão, ressalvado o direito de opção.
- II - Em exercício de mandato eletivo da União e do Estado.
- III - Em exercício de mandato eletivo do Município de Curitiba, havendo incompatibilidade de horários.

Art. 44. Perderá o integrante do Quadro Próprio do Magistério o vencimento do dia que faltar ao serviço.

Parágrafo Único. Da semana em que tiver duas (2) ou mais faltas ao serviço, perderá o integrante do Quadro Próprio do Magistério o sábado e o domingo ou o dia de repouso. **(O disposto no caput e parágrafo único do presente artigo aplica-se a todos os**

funcionários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Curitiba, de acordo com a Lei n.º 8660/1995)

CAPÍTULO II DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 45. São computados como de efetivo exercício, os afastamentos em virtude de:

- I - Férias.
- II - Casamento, até oito (8) dias.
- III - Luto, até oito (8) dias, por falecimentos do cônjuge, do companheiro, na forma da lei, descendentes e ascendentes, irmãos, e até dois (2) dias, por falecimento dos sogros.
- IV - Júri e outros serviços obrigatórios por lei.
- V - Convocação para o serviço militar.
- VI - Exercício de mandato eletivo municipal, estadual ou federal.
- VII - Missão ou estudo no exterior ou no território nacional mediante autorização do Chefe do Poder Executivo, quando com ônus para o Município.
- VIII - Licença-prêmio.
- IX - Licença para tratamento de saúde.
- X - Licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional.
- XI - Licença à gestante.
- XII - Exercício do cargo de Presidente em entidade municipal de representação de classe.

Art. 46. O tempo de serviço público prestado sob o regime estatutário, aos outros Municípios, Estados e União será computado para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

~~Art. 47 - O tempo de serviço prestado às Forças Armadas será computado para todos os efeitos legais, devendo ser computado em dobro o tempo em operação de guerra.~~

Art. 47. O tempo de serviço público obrigatório prestado às Forças Armadas será computado para todos os efeitos legais, devendo ser computado em dobro para efeitos de aposentadoria o tempo em operação de guerra. (Redação dada pela Lei n.º 6823/1986)

§ 1.º Os efeitos dar-se-ão a partir da formalização do pedido.

§ 2.º Para os aposentados e para os funcionários em atividade, que tiveram a incorporação para efeitos de aposentadoria e disponibilidade, a incorporação para todos os efeitos legais dar-se-á ex-officio, a partir da vigência desta lei.

Art. 48. O tempo em que o integrante do Quadro Próprio do Magistério estiver à disposição de outros órgãos ou entidades sem ônus para o Município, e o tempo de atividade recepcionado nos termos da Lei n.º 6.317, de 07 de maio de 1982, prestado no serviço público e empresas privadas, será computado somente para efeitos de aposentadoria.

CAPÍTULO III DAS FÉRIAS

~~Art. 49 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério, gozará sessenta e cinco (65) dias de férias, de acordo com o calendário anual aprovado, sendo vedada a sua acumulação, assim distribuídas:~~

~~Art. 49 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério que atue nas Escolas do Município de Curitiba gozará sessenta e cinco (65) dias de férias, de acordo com o calendário anual aprovado, sendo vedada a sua acumulação, assim distribuídas: (Redação dada pela Lei n.º 6823/1986)~~

- ~~I - Quinze (15) dias consecutivos no mês de julho.~~
- ~~II - Cinquenta (50) dias consecutivos no período compreendido entre dezembro e fevereiro.~~

~~Parágrafo Único - Para o integrante do Quadro Próprio do Magistério que exerça atividade fora das unidades a que se refere o caput deste artigo as férias serão de trinta (30) dias. (Redação acrescentada pela Lei n.º 6823/1986)~~

~~Art. 49 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério, no exercício de atividades previstas no inciso IV, do Art. 2º desta Lei, gozará de sessenta e cinco (65) dias de férias, de acordo com o calendário anual aprovado, sendo vedada a sua acumulação.~~

~~§ 1º - As férias do Integrante do Quadro Próprio do Magistério que atue em escola serão gozadas:~~

- ~~I - quinze (15) dias consecutivos no Mês de julho;~~
- ~~II - cinquenta (50) dias consecutivos no período compreendido entre dezembro e fevereiro. (Redação dada pela Lei n.º 6971/1987)~~

~~§ 2º - Para o integrante do Quadro Próprio do Magistério que exerça atividade exclusivamente administrativa, fora das Unidades Recreativas e escolas do Município, as férias serão de trinta (30) dias.~~

~~§ 3º - Estão compreendidas nas atividades a que se refere o "caput" deste Art., aquelas desempenhadas nas Unidades Recreativas do Município. (Redação acrescentada pela Lei n.º 6971/1987)~~

~~Art. 50 - É vedada, em qualquer hipótese a conversão das férias em dinheiro. (Revogado pela Lei n.º 8660/1995)~~

CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

Art. 51. Conceder-se-á ao integrante do Quadro Próprio Magistério as seguintes licenças:

- I - Como prêmio,
- II - Para tratamento de saúde.
- III - Quando acidentado no exercício de suas atribuições.
- IV - À gestante.
- V - Quando convocado para o serviço militar.
- VI - Sem vencimentos.
- VII - Para concorrer a cargo eletivo.
- VIII - Para freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização.
- IX - Para amamentar.
- X - Para estudo ou missão no País ou no exterior, quando designado ou autorizado pelo Chefe do Poder Executivo.

XI - Para participar em competições esportivas oficiais, pelo tempo de sua duração, nos âmbitos Municipal, Estadual, Nacional ou Internacional, na qualidade de técnico, árbitro ou atleta, quando autorizado pelo Executivo.

XII - Por motivo de doença em pessoa da família.

Art. 52. As licenças previstas nos incisos II à IV, IX e XII, do artigo anterior, dependem de inspeção médica e serão concedidas pelo prazo indicado no respectivo laudo médico, expedido pelo órgão pericial do Município.

SEÇÃO I DA LICENÇA PRÊMIO

Art. 53. Ao integrante do Quadro Próprio do Magistério é assegurado o direito à licença-prêmio com vencimentos integrais e demais vantagens:

I - De três (3) meses, após cinco (5) anos consecutivos de serviços prestados.

II - De seis (6) meses, após dez (10) anos consecutivos de serviços prestados.

Parágrafo Único. O número de até cinco (5) faltas no quinquênio, ou de dez (10) no decênio, não prejudica a concessão da licença.

Art. 54. A licença-prêmio poderá, observado o interesse da Administração Municipal, ser concedida até o limite da sexta parte do total dos integrantes do Quadro Próprio do Magistério lotados no local de atuação.

§ 1.º Poderão ser considerados como relevantes, a critério da autoridade competente, os interesses pessoais do integrante do Quadro Próprio do Magistério, quando devidamente comprovados, para a concessão da licença-prêmio.

§ 2.º O integrante do Quadro-Próprio do Magistério Municipal, que satisfizer as condições previstas no artigo 53 desta Lei e não quiser utilizar-se do benefício da licença especial, ficará para todos os efeitos legais, com seu acervo de serviço público, acrescido do dobro do tempo da licença que deixou de gozar. (Redação acrescentada pela Lei n.º 7352/1989)

SEÇÃO II LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 55. A licença para tratamento de saúde será concedida ex-officio, ou a pedido do integrante do Quadro Próprio do Magistério ou de seu representante, quando aquele não possa fazê-lo.

Parágrafo Único. Nos casos previstos no caput deste artigo, é indispensável a inspeção médica que será realizada pelo órgão da Perícia Médica do Município, e, quando necessário, na própria residência ou em outro local dentro do território Municipal onde se encontrar o integrante do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 56. No decurso do afastamento, o órgão que concedeu a licença poderá, ex-officio ou a pedido, concluir pela reassunção, pela prorrogação, readaptação ou aposentadoria do integrante do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 57. No caso de licença para tratamento de saúde, o integrante do Quadro Próprio do Magistério abster-se-á de atividades remuneradas sob pena de interrupção da licença, com perda total dos vencimentos até que reassuma o cargo ou função.

Art. 58. O integrante do Quadro Próprio do Magistério licenciado para tratamento de saúde, acidentado no exercício de suas funções ou acometido de doenças profissionais, receberá integralmente os vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo ou função, conforme definido em regulamento.

Art. 59. O integrante do Quadro Próprio do Magistério que se omitir ou recusar à inspeção médica ou não seguir o tratamento adequado, será punido disciplinarmente no primeiro caso, e com o cancelamento da licença, no segundo.

SEÇÃO III LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 60. O integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá obter licença até o máximo de dois (2) anos por motivo de doença de ascendente, descendente e colateral, consanguíneo até o segundo (2.º) grau civil, do companheiro e do cônjuge, do qual não esteja legalmente separado, desde que comprove:

- I - Ser indispensável a sua assistência pessoal incompatível com o exercício do cargo, e
- II - Viver sob sua dependência econômica a pessoa enferma.

§ 1.º Nos casos de doenças graves de filhos menores ou cônjuge, será dispensada a prova do inciso II.

§ 2.º Provar-se-á a doença mediante inspeção médica.

Art. 61. A licença de que trata o artigo anterior é concedida com vencimentos integrais até seis (6) meses, e daí em diante com os seguintes descontos:

- I - De um terço (1/3), quando exceder a seis (6) meses.
- II - De dois terços (2/3), quando exceder a doze (12) meses até dezoito (18) meses.
- III - Sem vencimentos, do décimo nono (19.º) mês ao vigésimo quarto (24.º).

SEÇÃO IV LICENÇA COMPULSÓRIA

Art. 62. O integrante do Quadro Próprio do Magistério acometido de tuberculose ativa, deficiência mental, neoplasia maligna, lepra, paralisia, cegueira, cardiopatia grave, doença de Parkinson, incompatíveis com o trabalho, e outras moléstias que a lei indicar, conforme a medicina especializada, mediante laudo médico do órgão municipal, será compulsoriamente licenciado, com direito à percepção dos vencimentos integrais e das vantagens obtidas a título permanente.

Parágrafo Único. Prevê-se também, licença compulsória, por interdição declarada pelo Órgão Pericial do Município por motivo de doença infecto-contagiosa em pessoa coabitante da residência do integrante do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 63. Para verificação das moléstias acima indicadas, a inspeção médica será feita, obrigatoriamente, pelo órgão pericial do Município, podendo o integrante do Quadro Próprio do Magistério requerer nova inspeção e outros exames de laboratório caso não se conforme com o laudo.

SEÇÃO V LICENÇA À GESTANTE

Art. 64. À integrante do Quadro Próprio do Magistério gestante é concedida, mediante inspeção médica, licença por noventa (90) dias consecutivos, com direito à percepção de vencimentos integrais e vantagens obtidas a título permanente.

~~§ 1º Salvo prescrição médica em contrário, a licença deverá ser concedida a partir do oitavo (8º) mês de gestação.~~

§ 1.º Salvo prescrição médica em contrário, a licença deverá ser concedida a partir de 30 dias da data prevista para o parto. (Redação dada pela Lei n.º 6823/1986)

§ 2.º Quando necessária à preservação do recém-nascido, a licença poderá ser prorrogada na forma do artigo 61.

§ 3.º A licença de que trata este artigo será concedida, por sessenta (60) dias, à mãe adotiva, quando comprovada judicialmente a adoção, a partir da data da apresentação do respectivo comprovante.

SEÇÃO VI LICENÇA PARA AMAMENTAR

~~Art. 65 Toda a mãe, mesmo a adotiva, terá direito à licença especial por três (3) meses para amamentar o recém-nascido.~~

Art. 65. À toda mãe poderá ser concedida licença especial de até 3 (três) meses para amamentar o recém-nascido. (Redação dada pela Lei n.º 6823/1986)

Art. 66. A licença será concedida por uma (1) hora diária no início ou no final do expediente, a critério da integrante do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 67. A licença será concedida mediante a apresentação do Registro de Nascimento ou do documento judicial de adoção do recém-nascido.

SEÇÃO VII LICENÇA PARA TRATAMENTO DE INTERESSES PARTICULARES

(Regulamentado pelo Decreto n.º 439/1994)

Art. 68. Após o efetivo exercício de dois (2) anos, o integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá obter licença sem vencimentos para tratar de interesses particulares, pelo prazo de dois (2) anos.

Parágrafo Único. O integrante do Quadro Próprio do Magistério deverá aguardar em exercício a concessão da licença, que poderá ser negada se o afastamento for inconveniente ao serviço.

Art. 69. Ao integrante do Quadro Próprio do Magistério casado com servidor público, transferido compulsoriamente, poderá, independentemente de estabilidade, ser concedida licença sem vencimentos pelo prazo de até dois (2) anos.

Art. 70. Nos casos de provimento derivado, não se concederá licença para tratar de interesses particulares ao integrante do Quadro Próprio do Magistério, antes de assumir o exercício.

Art. 71. Não se concederá igualmente, licença para tratar de interesses particulares ao integrante do Quadro Próprio do Magistério que, a qualquer título, esteja ainda obrigado à indenização ou devolução aos cofres municipais.

Art. 72. Só poderá ser concedida licença para tratamento de interesses particulares depois de decorridos dois (2) anos de efetivo exercício, após o término da anterior.

Art. 73. A autoridade que houver concedido a licença poderá a todo o tempo, desde que exija o interesse do serviço público, revogá-la, marcando prazo para o integrante do Quadro Próprio do Magistério reassumir o seu exercício, podendo este fazê-lo por conta própria, importando o fato na desistência da licença.

CAPÍTULO V DA APOSENTADORIA

Art. 74. O integrante do Quadro Próprio do Magistério será aposentado:

I - Por invalidez.

II - Facultativamente, após trinta (30) anos, de serviço, quando professor, e após vinte e cinco (25) anos quando professora, no efetivo exercício de funções do magistério.

III - Compulsoriamente, aos setenta (70) anos de idade.

§ 1.º A aposentadoria por invalidez será sempre precedida de licença para tratamento de saúde, por período não inferior a vinte e quatro (24) meses, salvo quando a Junta Médica formada por médicos do Órgão Pericial do Município declarar a incapacidade definitiva para o serviço ou na hipótese do artigo 38 deste Estatuto.

§ 2.º No caso do inciso II deste artigo, comprovado o tempo de serviço, e se não for decidido o pedido de aposentadoria no prazo de cento e vinte (120) dias, a contar da data do protocolo do requerimento, o integrante do Quadro Próprio do Magistério ficará legalmente dispensado de suas atribuições funcionais.

Art. 75. Os proventos da aposentadoria serão:

I - Integrais ao integrante do Quadro Próprio do Magistério que contar com trinta (30) anos de serviço, se do sexo masculino, e vinte e cinco (25) anos de serviço, se do sexo feminino, observado o artigo anterior, inciso II, e ao aposentado por invalidez.

II - Proporcionais, nos casos de aposentadoria compulsória.

~~Art. 76 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério em atividade, será aposentado com a remuneração do cargo em comissão ou da função gratificada, se tiver~~

~~efetivamente exercido por período não inferior a quatro (4) anos, ininterruptamente ou não, um ou mais cargos em comissão ou funções gratificadas, assegurando-se a remuneração do cargo ou função mais elevado, desde que o cargo ou a função tenham sido exercidos por um período mínimo de um (1) ano.~~

~~§ 1º - Para efeito do disposto neste artigo, integrarão os proventos de aposentadoria as parcelas de remuneração incorporáveis segundo a legislação que trata dos cargos em comissão e funções gratificadas.~~

~~§ 2º - Não é admitida a soma de tempos de exercício de cargos em comissão com a de funções gratificadas.~~

~~Art. 77 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério em atividade, que efetivamente exercer por período não inferior a dois (2) anos, ininterrupto ou não, cargo em comissão ou função gratificada, terá como proventos de inatividade, a remuneração do cargo em comissão ou da função gratificada que estiver exercendo à data da respectiva aposentadoria, num período de um (1) ano, observado o disposto nos parágrafos do artigo anterior. (Revogado pela Lei n.º 8203/1993)~~

Art. 78. Os proventos da aposentadoria serão sempre reajustados nos mesmos percentuais dos reajustes concedidos aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério em atividade.

CAPÍTULO VI DA DISPONIBILIDADE

Art. 79. Disponibilidade é o afastamento do integrante do Quadro Próprio do Magistério estável, em virtude de extinção do cargo, ou da declaração de sua desnecessidade, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço.

Parágrafo Único. O integrante do Quadro Próprio do Magistério em disponibilidade será, obrigatoriamente, aproveitado na primeira vaga que ocorrer, atendidas as condições da habilitação profissional e equivalência de vencimentos.

Art. 80. O integrante do Quadro Próprio do Magistério ficará em disponibilidade remunerada, quando, tendo sido reintegrado, não for possível, na forma deste Estatuto, sua recondução ao cargo anteriormente ocupado.

CAPÍTULO VII DAS VANTAGENS

Art. 81. Além do vencimento do cargo, o integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá perceber as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Adicional por tempo de serviço.

II - Gratificações:

- a) especial;
- b) de salário-família;
- c) natalina.

III - Ajuda de custo.

IV - Auxílio funeral.

Art. 82. O integrante do Quadro Próprio do Magistério obterá gratificação por tempo de serviço:

I - Quando do sexo masculino, à base de cinco por cento (5%) por quinquênio, até completar trinta (30) anos de serviço, num total de trinta por cento (30%) e de cinco por cento (5%) por ano excedente, até atingir o máximo de cinquenta por cento (50%).

II - Quando do sexo feminino, à base de cinco por cento (5%) por quinquênio, até completar vinte e cinco anos de serviço, num total de vinte e cinco por cento (25%), e de cinco por cento (5%) por ano excedente, até atingir o máximo de cinquenta por cento (50%).

~~Art. 83 - Pelo exercício em atividade de educação ou reabilitação de excepcionais, o integrante do Quadro Próprio do Magistério perceberá uma gratificação especial correspondente a cinquenta por cento (50%) de seus vencimentos, inclusive incorporável aos seus proventos de aposentadoria, se houver exercido por um período não inferior a quatro (4) anos consecutivos.~~

~~Parágrafo Único - Para o exercício em atividades de Educação ou Reabilitação de excepcionais, será designado o integrante do Quadro Próprio do Magistério que possuir habilitação específica na área. (Revogado pela Lei n.º 10190/2001)~~

Art. 84. O integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá receber compensação de despesas de viagem e hospedagem, a título de ajuda de custo, quando, no exercício de sua função, tiver que prestar serviços fora do território municipal, podendo percebê-la também, a critério da autoridade competente, no caso de viagem para fins de estudo, congressos, encontros, simpósios e convenções.

Art. 85. As gratificações a que se refere o artigo 81, inciso II, letras b e c, e o auxílio a que se refere o inciso IV, são devidas na forma das leis municipais específicas.

CAPÍTULO VIII DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 86. É assegurado ao integrante do Quadro Próprio do Magistério o direito de requerer e representar perante a Administração Municipal.

Art. 87. O requerimento ou representação será dirigida à autoridade competente para decidi-lo, podendo ser encaminhado por intermédio da autoridade a que esteja imediatamente subordinado o requerente.

Art. 88. Cabe pedido de reconsideração no prazo de quinze (15) dias, contados da ciência do interessado.

Art. 89. O pedido de reconsideração interrompe a prescrição, por uma (1) vez, tendo prosseguimento a contagem do prazo, a partir da data da decisão.

CAPÍTULO IX DA PRESCRIÇÃO

Art. 90. Prescreve no prazo de cinco (5) anos o direito à reparação por infrações ao presente estatuto.

Parágrafo Único. Tratando-se de prestações periódicas ou de trato sucessivo, o prazo prescricional é de um (1) ano, começando a correr, a partir da exigibilidade do direito.

CAPÍTULO X DO APERFEIÇOAMENTO E DA ESPECIALIZAÇÃO

Art. 91. O integrante do Quadro Próprio do Magistério deverá freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Administração.

Art. 92. O Município poderá promover e organizar cursos de aperfeiçoamento e especialização sobre novas técnicas e orientações pedagógicas, aplicáveis às distintas atividades, áreas de estudo e disciplina.

TÍTULO V DA ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL E DA SUPERVISÃO ESCOLAR

Art. 93. O Orientador Educacional é o integrante do Quadro Próprio do Magistério, que tem a função de prestar assistência ao educando individualmente ou em grupo, coordenando e integrando os elementos que exercem influência em sua formação, preparando-os para o exercício de opções básicas.

Art. 94. O Supervisor Escolar é o integrante do Quadro Próprio do Magistério que tem a função de coordenar o planejamento, a execução e a avaliação do processo pedagógico na escola, para que seja cumprida a finalidade da mesma.

Parágrafo Único. O Orientador Educacional e o Supervisor Escolar exercerão seus respectivos cargos obedecendo aos critérios de lotação fixados pelo órgão de Educação.

TÍTULO VI DA DIREÇÃO DA ESCOLA

Art. 95. Diretor de escola é o integrante do Quadro Próprio do Magistério que tem a função de administrar e disciplinar a escola para que ela cumpra a sua finalidade.

Art. 96. O Diretor será eleito na forma prevista em lei.

TÍTULO VII DO REGIME DISCIPLINAR E DA RESPONSABILIDADE

Art. 97. Aplica-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério as disposições do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, relativas ao regime disciplinar e sobre responsabilidade.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 98. O dia do Professor será comemorado no dia 15 de outubro.

Art. 99. O Município assegurará:

I - Os limites recomendáveis pelas normas didático-pedagógicas para lotação de alunos nas classes.

II - O estímulo à vida associativa e recreativa dos integrantes do Quadro Próprio do Magistério através de sua Associação de classe.

III - O estímulo à publicação de livros, à pesquisa científica e produções similares, quando contribuírem para a educação e cultura.

Art. 100. Na promoção por tempo de serviço será considerado o interstício anterior a vigência desta lei.

Art. 101. Com a opção pelo sistema desta lei, incorpora-se ao vencimento básico do integrante do atual Quadro Próprio do Magistério, Professor de Ensino de 1.º Grau I e II, a gratificação de regência de classe, no percentual de trinta por cento (30%) cujo correspondente valor integra o fixado na Tabela do Anexo I desta lei.

Parágrafo Único. A opção prevista neste artigo, implicará na renúncia aos direitos e vantagens do sistema anterior, deixando de haver incidência da legislação até então vigente, que considerar-se-á revogada com a opção de todos os seus integrantes.

Art. 102. A transposição para o novo Quadro, dar-se-á no mesmo nível de vencimento, e na classe correspondente à classe que, na vigência da lei anterior, ocupava o integrante do Quadro Próprio do Magistério, observada a seguinte correlação:

I - Os integrantes da anterior classe de Professores de Ensino de 1.º Grau I, do Código MN, serão transpostos para a Classe A.

II - Os integrantes das anteriores classes de Professor de Ensino de 1.º Grau II, Código ML, Orientador Educacional e Supervisor Escolar, serão transpostos para a classe D.

Art. 103. Os atuais integrantes do Quadro Próprio do Magistério, transpostos na forma do artigo anterior para a Classe A do novo Quadro, que tiverem formação superior à exigida para a Classe, terão avanço vertical para a classe correspondente à sua habilitação, recebendo pelo nível de vencimento correspondente, na classe de maior habilitação, observado o procedimento seguinte:

I - Pela ordem estabelecida em função do tempo de serviço ou de atividade prestada ao Município, cinco por cento (5%) no mínimo, dos integrantes da classe A que preencherem os requisitos deste artigo, terão avanço em janeiro de 1986.

II - Dez por cento (10%), no mínimo, dos integrantes da Classe A mencionados no inciso anterior, terão avanço a cada ano, a partir de janeiro de 1987.

~~§ 1º - Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério, classificados no último Concurso de Opção, terão o avanço horizontal de dois níveis, dentro dos percentuais previstos no caput deste artigo.~~

~~§ 2º - No caso de empate adotar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:~~

- ~~I - Maior tempo de Magistério Municipal.~~
- ~~II - Maior tempo de habilitação.~~
- ~~III - Maior tempo de serviço público em geral.~~
- ~~IV - Sorteio.~~

§ 1.º Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério, classificados nos concursos de Opção realizados e enquadrados como Professor do Ensino de 1.º Grau II, código ML-1, Orientador Educacional, código MO-1, e Supervisor Escolar, código MS-1, terão avanço vertical, considerada a sua situação no Grupo Magistério anterior à Opção, dentro dos percentuais previstos neste Artigo.

§ 2.º Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério, transpostos para o Quadro de Pessoal aprovado pela Lei n.º 5.046, de 10 de janeiro de 1975, para as classes de Técnico de Educação, Orientador Educacional e Professor do Ensino Fundamental, nos níveis iniciais, terão avanço horizontal de tantos níveis quanto significavam as simbologias dos níveis que ocupavam no sistema da Lei n.º 3.634, de 16 de dezembro de 1969, dentro dos percentuais previstos neste Artigo. (Redação dada pela Lei n.º 6823/1986)

§ 3.º No caso de empate, adotar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- I - Maior tempo de Magistério Municipal.**
- II - Maior tempo de habilitação.**
- III - Maior tempo de serviço público em geral.**
- IV - Sorteio. (Redação acrescentada pela Lei n.º 6823/1986)**

Art. 104. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 08 de novembro de 1985.

Maurício R. Fruet
PREFEITO MUNICIPAL

LEI N.º 7670/1991 - DATA 10/06/1991

(Regulamentada pelos Decretos n.º 452/1991 e n.º 699/1994)

(Vide Decretos n.º 502/1992, n.º 700/1992 e n.º 11/1994)

(Revogada pela Lei n.º 11000/2004, exceto alínea "b", inciso I, do art. 4.º e §§ 1.º e 2.º do art. 18)

"INSTITUI O PLANO DE CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL".

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, decretou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 1.º Fica instituído o Plano de Carreiras para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Curitiba.

Art. 2.º O Plano de Carreiras tem como objetivo organizar os cargos públicos em carreiras funcionais, fundamentados na valorização da função pública, na profissionalização e no aperfeiçoamento do servidor, bem como na melhoria dos níveis de eficiência do serviço público.

Art. 3.º O plano de carreiras será constituído em Quadro, composto de uma parte permanente e outra especial.

Art. 4.º Para os efeitos desta Lei:

I - Quadro é o quantitativo de cargos composto de:

- a) uma parte permanente, compreendida pelos cargos de caráter definitivo;
- b) uma parte especial, agrupando os cargos de qualquer natureza, que não tenham correspondência no novo Quadro; a serem extintos quando vagarem;

II - Cargo é a vaga no Quadro correspondente ao conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, que devem ser cometidas a um servidor.

III - Classe é o agrupamento de cargos da mesma denominação, segundo o grau de atribuições e responsabilidades;

IV - carreira é o agrupamento de classes de conteúdo ocupacional semelhante, disposta em ordem crescente de complexidade e responsabilidade, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

V - grupo ocupacional é o conjunto de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, campos de conhecimento e qualificações básicas, constante do ANEXO I.

VI - Padrão é o vencimento-base expresso em algarismos arábicos, aplicável a cada classe como retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo.

VII - Referência é a posição distinta na faixa de vencimentos dentro de cada padrão, identificada por letras de "A" até "I", correspondentes à posição de um ocupante de cargo na tabela salarial, anexa à presente lei.

§ 1.º O anexo II desta lei relaciona os cargos de provimento efetivo, de acordo com a sua classificação nos padrões de vencimento.

§ 2.º O anexo IV desta Lei apresenta a tabela salarial contendo os padrões e referências com os respectivos vencimentos.

§ 3.º Os cargos em extinção, agrupados na parte especial do quadro, de que trata este artigo, deverão ser publicados no Diário Oficial, após a conclusão do enquadramento.

CAPÍTULO II DA INVESTIDURA EM CARGO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 5.º A investidura no serviço público municipal dar-se-á por concurso público em cargo; na classe inicial da carreira e na primeira referência do padrão correspondente.

Art. 6.º O Poder Executivo regulamentará, por decreto, as especificações das classes constantes nos anexos da presente Lei.

Art. 7.º Para investidura nos cargos são exigidos:

I - Para o nível básico, comprovante de escolaridade, desde a alfabetização até a 8.ª série do 1.º grau, de acordo com as especificações de cada carreira;

II - Para o nível médio, certificado de conclusão de curso de 2.º grau, e/ou no caso de atividade profissional técnica regulamentada, a habilitação legal correspondente;

III - Para o nível superior, diploma de curso superior ou habilitação legal equivalente, quando se tratar de atividade profissional regulamentada.

CAPÍTULO III DO AVANÇO FUNCIONAL, DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES

SEÇÃO I DO AVANÇO FUNCIONAL

Art. 8.º O Avanço do servidor estável ocorrerá por meio de:

I - progressão, que consiste na passagem de uma referência para a seguinte, dentro da mesma classe, cumpridos no mínimo 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício; e

II - promoção, que consiste na passagem, por meio de procedimento seletivo, de uma classe para a imediatamente superior da carreira a que pertence, cumpridos no mínimo 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício, condicionada a existência de vaga e de acordo com as necessidades da administração; e

III - ascensão, que consiste na passagem, por meio de procedimento seletivo, de carreira de determinado nível de escolaridade para o seguinte, sendo colocado no padrão e referência em que o vencimento seja imediatamente superior aquele em que se encontrava, condicionada a existência de vaga e de acordo com as necessidades da administração, respeitada a qualificação funcional, aptidão e escolaridade do servidor.

Art. 9.º A progressão, promoção e ascensão estarão condicionadas aos resultados da avaliação de desempenho especificada na Seção II deste Capítulo.

§ 1.º A ascensão será precedida de definição de vagas.

§ 2.º Serão destinadas aos Servidores integrantes do quadro permanente de pessoal 50% a 70% (cinquenta por cento a setenta por cento) das vagas existentes nos cargos iniciais, para cada processo de ascensão.

§ 3.º Não havendo inscrições de servidores em número suficiente em relação ao número de vagas destinadas ao processo de ascensão, as vagas restantes poderão ser preenchidas através de concurso público.

§ 4.º A avaliação de desempenho especificada na Seção II deste Capítulo será considerada como título no teste seletivo, com valores diferenciados conforme seu resultado.

§ 5.º Os testes seletivos para promoção considerarão, ainda, como títulos, os cursos de profissionalização, aperfeiçoamento e especialização compatíveis com o cargo, e tempo de serviço.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. Avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores fornecendo subsídios para o planejamento de Recursos Humanos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Curitiba.

~~Art. 11 - Os servidores terão seu desempenho aferido semestralmente pela chefia imediata, valendo para efeito de avanço funcional o resultado de duas últimas avaliações semestrais.~~

Art. 11. Os servidores terão seu desempenho aferido semestralmente pela chefia imediata, valendo para efeito de avanço funcional o resultado de suas últimas avaliações semestrais. (Redação dada pela Lei n.º 7703/1991)

Parágrafo Único. Para o avanço funcional a ser concedido no ano 1992, considerar-se-á o resultado de uma avaliação semestral. (Redação acrescida pela Lei n.º 7703/1991)

Art. 12. A avaliação de desempenho exigirá, obrigatoriamente, o rigoroso cumprimento de 3 (três) etapas distintas, porém indissociáveis;

I - Pré-Desempenho - nesta fase são estabelecidos os critérios de aferição e acompanhamento, os prazos para cumprimento dos objetivos, tarefas ou atividades, de forma a assegurar que o servidor tenha pleno e completo conhecimento da expectativa da chefia imediata em relação ao trabalho que deve ser realizado;

II - Desempenho - nesta fase a chefia imediata fará o acompanhamento do desempenho do servidor registrando os fatos mais significativos que estejam ocorrendo;

III - Pós-Desempenho - nesta fase a chefia imediata e o servidor devem formalizar o resultado final da avaliação, aferindo o que foi realizado em comparação ao estabelecido na fase de pré-desempenho.

Parágrafo Único. Todas as fases da Avaliação de Desempenho devem ser registradas por escrito, sempre com a participação da chefia imediata e do servidor.

Art. 13. O Poder Executivo, através de decreto, complementará os procedimentos da avaliação de desempenho, estabelecendo-se o método objetivo de aplicação e os critérios a serem considerados, a fim de atender às necessidades específicas de cada área de atuação da Administração Municipal.

Parágrafo Único. Os servidores que tenham servido em mais de uma unidade administrativa, serão avaliados por todas as chefias as quais estiveram vinculados obedecendo o cumprimento das 3 (três) fases da avaliação de desempenho mencionadas no artigo anterior.

Art. 14. Todos os servidores no exercício de função gratificada que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados, em critérios específicos, relativos à competência e habilidade de liderar e desenvolver pessoas e grupos.

Art. 15. O servidor que não concordar com o resultado de sua avaliação de desempenho, tem o direito de recorrer administrativamente a uma comissão a ser designada especificamente para este fim, num prazo de 20 (vinte) dias úteis.

SEÇÃO III DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 16. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de formação inicial, de aperfeiçoamento e especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos;

I - Na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras; propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas;

II - No aperfeiçoamento, a habilitação para o desempenho eficiente das atribuições inerentes a sua classe atual, assim como aquelas correspondentes à imediatamente superior; e

III - Na especialização, a preparação para o exercício de funções de natureza técnica, de direção e de assessoramento.

Parágrafo Único. O Poder Executivo regulamentará, através de decreto, os procedimentos necessários à qualificação profissional.

CAPÍTULO IV DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL

Art. 17. O Prefeito Municipal submeterá anualmente à Câmara de Vereadores, por ocasião da remessa do projeto de lei de diretrizes orçamentárias, proposta do Quadro de Recursos Humanos para o exercício seguinte, especificando as necessidades e quantitativos de pessoal, em face dos programas de trabalho e recursos financeiros necessários.

Parágrafo Único. A parte permanente do Quadro de Pessoal, com que se inicia a implantação do plano de carreiras, consta do Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 18. A partir da presente lei, a jornada de trabalho dos servidores públicos municipais é de 40 (quarenta) horas semanais, respeitado o disposto em lei para categorias profissionais específicas.

§ 1.º Os demais servidores que vinham prestando serviços no regime de 30 (trinta) horas semanais até a data desta lei poderão optar pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais, dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

§ 2.º A carga horário diferenciada implicará na proporcionalidade da escala de vencimentos.

CAPÍTULO VI DA RETRIBUIÇÃO FINANCEIRA

SEÇÃO I DOS VENCIMENTOS

Art. 19. Os valores financeiros devidos aos servidores pelo exercício regular de suas atribuições, a título de vencimento básico, constam do Anexo IV, desta Lei.

CAPÍTULO VII DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS

SEÇÃO I DOS PROCEDIMENTOS INICIAIS E DA SISTEMÁTICA DE ENQUADRAMENTO

Art. 20. Todos os servidores poderão ser enquadrados nas classes integrantes do plano de carreiras, observado o limite de vagas e, desde que:

I - sejam efetivos ou tenham optado pelo regime jurídico único, e logrado aprovação em concurso, a ser realizado no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação, nos termos da Lei Municipal n.º 7600, de 09 de janeiro de 1991;

II - estejam prestando serviços em órgãos e entidades da Administração Municipal de Curitiba, na data da publicação desta Lei;

III - as atribuições efetivamente exercidas sejam iguais ou assemelhadas às previstas, nas especificações de classe.

§ 1.º Os servidores que não preencherem os requisitos deste artigo, passarão a integrar o novo Quadro na parte especial, em cargos isolados, que serão extintos quando vagarem.

§ 2.º Os servidores que integrarem a parte especial do Quadro serão aproveitados de acordo com a necessidade da Administração, podendo ficar em disponibilidade remunerada, até o seu aproveitamento.

Art. 21. O enquadramento do servidor será individual, mediante proposta do seu superior imediato às comissões de enquadramento especialmente organizadas pelos núcleos ou setores de Recursos Humanos, nos diversos órgãos, com base nas especificações da classe em que melhor se enquadrem as funções efetivamente exercidas.

§ 1.º Não haverá vinculação automática dos cargos e funções até então existentes com as classes do novo sistema.

§ 2.º As comissões serão paritárias, nomeadas pelos titulares dos órgãos, compostas de 1 (um) membro do Instituto Municipal de Administração Pública; 1 (um) membro da Secretaria Municipal de Recursos Humanos; 2 (dois) representantes dos servidores do órgão, presididas por representante do Secretário ou Presidente.

§ 3.º Os critérios do enquadramento, estipulados em portaria a ser editada pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, serão afixados em todos os órgãos da Municipalidade.

§ 4.º As propostas de enquadramento serão encaminhadas para análise da comissão Superior da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, que formalizará o enquadramento e promoverá a sua divulgação.

§ 5.º O servidor que discordar do enquadramento proposto, poderá no prazo de 30 (trinta) dias, submeter suas razões uma Junta de revisão constituída por: 1 (um) representante do Instituto Municipal de Administração Pública; 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Recursos Humanos; 1 (um) representante da Procuradoria Geral do Município; 1 (um) representante da Secretaria Municipal das Finanças, e presidida por 1 (um) representante do chefe do Executivo Municipal.

§ 6.º A Junta terá um prazo de 15 (quinze) dias para emitir o seu parecer e encaminhar para a comissão Superior.

§ 7.º Cumpridas as etapas constantes deste artigo, os atos de enquadramento serão submetidos à assinatura do chefe do Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII DA GESTÃO DO SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 22. A gestão do Sistema de Recursos Humanos, de que trata esta Lei, compete à Secretaria Municipal de Recursos Humanos e aos órgãos correspondentes das autarquias e fundações municipais, aos quais caberá, essencialmente:

I - implementar e coordenar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta Lei, o treinamento dos avaliadores, bem como o acompanhamento e tabulação dos resultados;

II - manter atualizadas as especificações de classes;

III - detalhar, com base no Quadro quantitativo de pessoal aprovado, o planejamento e previsão dos recursos humanos para o exercício seguinte, incluindo o provimento de cargos por concurso público, ascensão, promoção, remanejamento e movimentação de pessoal; e

IV - submeter, ao Prefeito Municipal, os atos necessários à implantação e aplicação desta Lei.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 23 — O enquadramento definitivo do servidor optante nos termos da Lei 7.600 de 09 de janeiro de 1991, não concursado e não estável, dependerá da preliminar aprovação em concurso público, que se realizadas para provimento no cargo correspondente à função que vem desempenhando no prazo de 120 (cento e vinte) dias.~~

Art. 23. O enquadramento definitivo do servidor optante nos termos da Lei n.º 7.600, de 09 de janeiro de 1991, não concursado e não estável, dependerá de prévia aprovação em concurso público para provimento efetivo em carreira correspondente à função que venha desempenhando, ou carreira assemelhada, concurso esse que será realizado no prazo de 120 (cento e vinte) dias. (Redação dada pela Lei n.º 7703/1991)

Art. 24. Fica autorizado o remanejamento dos quantitativos de cargos de carreiras de mesmo nível, criados por esta Lei, para permitir a adequação de vagas em função do enquadramento inicial dos funcionários.

§ 1.º Após concluído o enquadramento de todos os servidores municipais, o número de cargos dentro das diversas classes será considerado definitivo, admitida a alteração somente por lei.

§ 2.º O plano de expansão de pessoal para 1991 será encaminhado ao Legislativo após concluído o enquadramento de que trata a presente Lei.

~~Art. 25 — Será reservado 20% (vinte por cento) dos cargos da Administração Municipal para pessoas portadoras de deficiência, nos termos estabelecidos em Lei.~~

Art. 25. Serão reservados até 5% (cinco por cento) dos cargos na Administração Municipal para as pessoas portadoras de deficiência, nos termos estabelecidos em Lei. (Redação dada pela Lei n.º 7703/1991) - (Regulamentado pelo Decreto n.º 106/2003)

Art. 26. Os proventos da aposentadoria serão revistos de acordo com a transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, nos termos do artigo 40, § 4.º, da Constituição Federal e artigo 35, § 3.º, da Constituição do Estado do Paraná e artigo 91, § 3.º, da Lei Orgânica do Município.

Art. 27. O exercício de atribuições diferentes daquelas estabelecidas para o cargo ocupado pelo servidor, sistemática e ininterruptamente pelo prazo de 1 (um) ano, anterior à data de 30 de novembro de 1989, até a ocasião do enquadramento, poderá ensejar que este se faça em cargo com funções assemelhadas, desde que cumpridos os demais requisitos do artigo 7.º desta Lei, observando-se a qualificação profissional.

Parágrafo Único. O prazo fixado neste artigo não se aplica às situações ocasionadas por criação de serviços não existentes, nos diversos órgãos, à data de 30 de novembro de 1989.

Art. 28. Enquanto não naturalizados, os servidores estrangeiros permanecerão no Quadro especial, nos termos do Art. 12, inciso II, da Constituição Federal.

Art. 29. As normas constantes da seção II do Capítulo III desta Lei não se aplicam a parte especial do Quadro.

Art. 30. Os servidores que estiverem à disposição de outros órgãos públicos de outras esferas serão convocados para se submeterem aos procedimentos relativos ao enquadramento.

Art. 31. O servidor amparado pela Lei 7600/91, que não estiver prestando serviços em seu órgão de origem, poderá, à critério da Administração, ser enquadrado no setor onde atua, observadas a necessidade de serviço e as funções efetivamente exercidas.

~~Art. 32 - A realização de Concurso Público para preenchimento de cargos na Administração Direta, Autárquica e Fundacional só se dará após o aproveitamento interno das disponibilidades existentes nestes mesmos cargos.~~

Art. 32. A realização de concurso público destinado ao preenchimento de cargos na Administração Direta, Autárquica e Fundacional, somente se dará após o aproveitamento interno mediante efetivação, dos servidores amparados pelo parágrafo único do Art. 21 da Lei n.º 7.600/91. (Redação dada pela Lei n.º 7703/1991)

Art. 33. Os decretos necessários à regulamentação da presente Lei deverão ser editados no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da data de sua publicação.

Art. 34. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 35. Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 10 de junho de 1991.

JAIME LERNER
PREFEITO MUNICIPAL

LEI N.º 10190 DE 28 DE JUNHO DE 2001

"INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL,
ALTERANDO AS LEIS N.º 8580/94, 6761/85
E 8579/94."

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ,
aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 1.º Fica instituído o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 2.º O Plano de Carreira do Magistério Público Municipal está voltado para a valorização e incentivo ao profissional que apresente resultados para a melhoria da qualidade da educação básica, estimulando-o ao efetivo exercício da docência ou da atividade pedagógica.

Art. 3.º Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - Magistério Público Municipal, o conjunto formado pelos titulares do cargo único de Profissional do Magistério;

II - Profissional do Magistério, servidor investido no cargo que exerce atividades de docência e de suporte técnico pedagógico direto à docência, incluídas a administração escolar e a gestão do processo pedagógico;

III - Docência I, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos I e II, compreendendo desde o Pré à 4.^a Série do ensino fundamental;

IV - Docência II, o conjunto de atividades pedagógicas e didáticas de atendimento direto aos alunos da educação básica, ciclos III e IV, compreendendo desde a 5.^a à 8.^a Série do Ensino Fundamental ou atividades de atendimento direto a alunos regularmente inscritos em programas municipais voltados ao desenvolvimento físico na área de esporte e lazer;

V - Suporte Técnico-Pedagógico, o conjunto de atividades exercidas por profissional habilitado nos termos da lei, destinadas à coordenação, supervisão, orientação, organização e gestão do processo pedagógico;

VI - Assistência Pedagógica, o conjunto de atividades de apoio à docência e ao suporte técnico-pedagógico exercido pelo Profissional do Magistério, exclusivamente para aqueles que sejam portadores de laudo médico com restrição na sua área de atuação, a partir da homologação de processo específico pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos;

VII - Década da Educação, o período definido no art. 87 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 23 de dezembro de 1996, como aquele compreendido entre 23 de dezembro de 1997 e 23 de dezembro de 2007;

VIII - Carreira, o conjunto de níveis de natureza ocupacional semelhante dispostos em ordem crescente, segundo a complexidade;

IX - Cargo, a vaga no Quadro, correspondente ao conjunto de atribuições previstas na estrutura da carreira;

X - Nível, a posição do Profissional do Magistério na Carreira, segundo o grau de habilitação;

XI - Padrão, a faixa de vencimentos composta de várias referências;

XII - Referência, a posição distinta na faixa de vencimentos de cada padrão, que corresponde à posição de um ocupante de cargo na tabela salarial.

XIII - Área de atuação, o conjunto de tarefas, atribuições e responsabilidades do cargo do Profissional do Magistério, detentor de habilitação ou qualificação legal para exercê-las, de acordo com a regulamentação da presente lei.

Art. 4.º A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - a mobilidade que permita aos profissionais da educação, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços educacionais de excelência;

II - o desenvolvimento profissional co-responsável, possibilitando o estabelecimento de trajetórias de carreira;

III - o crescimento vertical por meio de mudança de nível de habilitação e crescimentos horizontais periódicos, de acordo com a regulamentação da presente lei.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5.º O Plano de Carreira do Magistério Público Municipal é constituído por um "quadro composto de um cargo", com:

I - uma parte permanente, composta pelo cargo de Profissional do Magistério, com formação superior, de caráter definitivo;

II - uma parte especial composta pelo cargo de Profissional do Magistério com formação de nível médio.

Parágrafo único. A parte especial de que trata o inciso II do "caput" deste artigo será progressivamente extinta, nos termos do disposto no art. 31.

~~Art. 6.º. A Carreira de Magistério Público Municipal é constituída pelo cargo único de Profissional do Magistério, estruturado nos níveis I, II e III de habilitação, composto de 4 (quatro) áreas de atuação, descritas nos incisos III, IV, V e VI do artigo 3º da presente Lei.~~

Art. 6.º A Carreira de Magistério Público Municipal é constituída pelo cargo único de Profissional do Magistério, estruturado nos níveis I, II, III e IV de habilitação, composto de 4 (quatro) áreas de atuação, descritas nos incisos III, IV, V e VI do art. 3.º da presente lei. (Redação dada pela Lei n.º 12348/2007)

~~Art. 7.º. Para o cargo de Profissional do Magistério, de acordo com os níveis de habilitação, exigir-se-á:~~

~~I - no Nível I, formação superior em curso Normal Superior, licenciatura plena ou em curso de graduação correspondente à área de conhecimento específico, complementada com formação pedagógica;~~

~~II - no Nível II, formação em nível de pós-graduação "lato sensu", em cursos na área da educação básica, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;~~

~~III - no Nível III, formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu", em programas de mestrado ou doutorado na área da educação;~~

Art. 7.º Para o cargo de Profissional do Magistério, de acordo com os níveis de habilitação, exigir-se-á:

I - no Nível I, formação superior em curso Normal Superior, licenciatura plena ou em curso de graduação correspondente à área de conhecimento específico, complementada com formação pedagógica;

II - no Nível II, formação em nível de pós-graduação "lato sensu", em cursos na área da educação básica, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - no Nível III, a formação em nível de pós-graduação "stricto sensu", em programas de mestrado na área da educação;

IV - no Nível IV, a formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu", em programas de doutorado na área de educação. (Redação dada pela Lei n.º 12348/2007)

§ 1.º O Profissional do Magistério com formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu", em programas de doutorado na área de educação, já enquadrado no Nível III, através de Procedimento Seletivo Específico de Crescimento Vertical, será automaticamente enquadrado no Nível IV, conforme regulamentação em Decreto.

§ 2.º O Profissional do Magistério que atingir o Padrão 124, Referência I, do Nível IV, da Parte Permanente da tabela de vencimentos do plano de carreiras, instituído por esta lei, e continuar crescendo horizontalmente, fará jus a um adicional que integrará o vencimento, de valor correspondente à diferença de tabela entre as referências "H" e "I", a cada crescimento. (Redação acrescentada pela Lei n.º 12348/2007)

Art. 8.º O titular do cargo de Profissional do Magistério pode mudar sua área de atuação, na ocorrência de abertura de vagas e da realização de procedimento seletivo, uma única vez de acordo com a regulamentação da presente lei.

§ 1.º Da mudança de área de atuação aqui prevista não caberá reversão.

§ 2.º Os servidores com 2 (duas) matrículas só poderão se candidatar em 1 (uma) matrícula a cada vez, concorrendo apenas nesta.

§ 3.º Os profissionais da área de atuação de Assistência Pedagógica poderão candidatar-se ao procedimento referido no "caput" deste artigo.

§ 4.º O padrão 104, referência B é o inicial para a Docência II e Suporte Técnico Pedagógico, quando o Profissional do Magistério encontrar-se no nível I.

§ 5.º O padrão 108, referência B é o inicial para a Docência II e Suporte Técnico Pedagógico, quando o Profissional do Magistério encontrar-se no nível II.

§ 6.º O padrão 112, referência B é o inicial para a Docência II e Suporte Técnico Pedagógico, quando o Profissional do Magistério encontrar-se no nível III. (Redação acrescentada pela Lei n.º 11791/2006)

CAPÍTULO III DA INVESTIDURA DO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO

Art. 9.º A investidura no cargo dar-se-á por concurso público de provas e títulos na parte permanente, no nível I, de acordo com a área de atuação e habilitação específica,

conforme o vencimento básico inicial indicado para a parte permanente na tabela, constante do Anexo I, da presente lei.

CAPÍTULO IV DO CRESCIMENTO HORIZONTAL, VERTICAL E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I Do Crescimento Horizontal

Art. 10. O crescimento horizontal consiste na passagem de uma referência para as seguintes, de acordo com o número de vagas ofertadas, dentro do mesmo nível, observado o disposto no art. 12, numa periodicidade de 02 (dois) anos, nos termos da regulamentação da presente lei.

§ 1.º Somente o servidor estável, pode candidatar-se ao crescimento horizontal.

§ 2.º Para inscrever-se ao crescimento horizontal, o servidor ocupante de 02 (duas) matrículas, poderá fazê-lo simultaneamente, considerando cada matrícula em separado.

§ 3.º O servidor poderá apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

Art. 11. A Administração garantirá, mediante inserção em tópico específico da Lei Orçamentária, o mínimo de vagas para o crescimento horizontal, considerando sempre 80% (oitenta por cento) do total do quadro de servidores ativos do magistério.

Art. 12. Para participar do processo de crescimento horizontal o Profissional do Magistério deverá apresentar, devidamente preenchido, o formulário de gestão profissional que é o instrumento no qual estão contidos os registros que envolvem atividades inerentes ao cargo, funções gerenciais e desenvolvimento profissional, incluindo-se aí a produção acadêmica e a titulação, conforme será estabelecido em decreto regulamentador.

Art. 13. O ocupante do cargo de Profissional do Magistério em efetivo exercício pode crescer horizontalmente até 03 (três) referências:

- I - 01 (uma) referência se atingir pontuação mínima no formulário de gestão profissional;
- II - 02 (duas) referências se atingir pontuação mínima no formulário de gestão profissional e apresentar a titulação de Mestrado, com área de concentração da pesquisa e da dissertação em educação.
- III - 03 (três) referências se atingir pontuação mínima no formulário de gestão profissional e apresentar a titulação de Doutorado, com área de concentração da pesquisa e da tese em educação.

Seção II Do Crescimento Vertical

Art. 14. O crescimento vertical consiste na passagem de um nível para outro superior, condicionado à disponibilidade orçamentária e abertura de Procedimento Seletivo Específico pela Administração, de acordo com a regulamentação da presente lei.

§ 1.º Somente o servidor estável pode candidatar-se ao crescimento vertical.

§ 2.º Para inscrever-se ao crescimento vertical, o servidor ocupante de 02 (duas) matrículas, poderá fazê-lo simultaneamente, considerando cada matrícula em separado.

§ 3.º O servidor poderá apresentar a mesma documentação nas 02 (duas) matrículas.

Art. 15. O crescimento vertical, observado o número de vagas ofertadas em cada procedimento, obedecerá a ordem de classificação dos candidatos.

Art. 16. Para a realização de procedimento seletivo específico de crescimento vertical fica a Administração Municipal autorizada proceder a transferência e distribuição do total de vagas, previstas no art. 22, entre os níveis da carreira de Profissional do Magistério, desde que precedida de definição na Lei Orçamentária daquele mesmo exercício.

Art. 17. Nos 03 (três) anos seguintes ao início da vigência da presente lei, a administração deverá realizar o procedimento de crescimento vertical de forma escalonada, objetivando garantir até o final desse período 800 (oitocentas) vagas para mudança dos profissionais do magistério devidamente habilitados no Nível I para o Nível II, da tabela.

§ 1.º Após o período mencionado no "caput" deste artigo deverão ser garantidas, no mínimo, 100 (cem) vagas por procedimento realizado.

§ 2.º Para a realização de cada procedimento a Administração fixará, mediante inserção em tópico específico de lei orçamentária, o número de vagas a serem ofertadas.

Seção III Da Qualificação Profissional

Art. 18. A qualificação profissional deverá incentivar o profissional do Magistério a especializar-se e aperfeiçoar-se dentro da área que lhe traga maior satisfação profissional e pessoal, objetivando o aprimoramento permanente do ensino, através de programas de formação e aperfeiçoamento.

Art. 19. O Município de Curitiba priorizará o investimento na formação dos Profissionais do Magistério, até o final da década da educação:

I - nível superior, mediante a conclusão de curso Normal Superior, licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específico complementada com formação pedagógica destinado aos integrantes do Quadro que sejam portadores de diploma de nível médio;

II - pós-graduação "latu sensu" nas modalidades específicas da educação especial, destinada aos Profissionais do Magistério em atuação nas áreas de:

a) Suporte Técnico Pedagógico; b) Docência I; c) Docência II.

III - formação continuada voltada prioritariamente ao atendimento do aluno portador de necessidades educacionais especiais visando a inclusão.

CAPÍTULO V REMUNERAÇÃO

Seção I Dos Vencimentos

Art. 20. A remuneração do profissional do magistério enquadrado na parte permanente do quadro, corresponde ao vencimento relativo ao nível I e à área de atuação em que se encontre neste Plano de Carreira, indicado na tabela constante do Anexo I da presente lei, acrescida das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Seção II Das Vantagens

Art. 21. Além do vencimento e demais vantagens já previstas em lei, o Profissional do Magistério pode fazer jus a:

I - 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência, suporte técnico pedagógico ou função diretiva em Escolas de Educação Especial, integrantes da Rede Municipal de Ensino, de acordo com a regulamentação da presente lei;

II - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência em classes especiais de acordo com a regulamentação da presente lei.

III - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência em sala de recurso, de acordo com a regulamentação a presente lei.

IV - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência, suporte técnico pedagógico ou função diretiva nos Centros Municipais de Atendimento Especializado, integrantes da Rede Municipal de Ensino, de acordo com a regulamentação da presente lei. (Redação acrescida pela Lei n.º 13399/2009)

~~§ 1.º As vantagens previstas nos incisos I, II e III estão respaldadas na política de inclusão para o portador de necessidades educacionais especiais adotada pela Secretaria Municipal da Educação.~~

§ 1.º As vantagens previstas nos incisos I, II, III e IV estão respaldadas na política de inclusão para o portador de necessidades educacionais especiais adotada pela Secretaria Municipal da Educação. (Redação dada pela Lei n.º 13399/2009)

~~§ 2.º As vantagens previstas nos incisos I, II e III deste artigo poderão ser percebidas de forma cumulativa com as demais gratificações.~~

§ 2.º As vantagens previstas nos incisos I, II, III e IV deste artigo poderão ser percebidas de forma cumulativa com as demais gratificações. (Redação dada pela Lei n.º 13399/2009)

~~§ 3.º A concessão da vantagem prevista no inciso II deste artigo será extinta até 23 de dezembro de 2007. (Revogado pela Lei n.º 11791/2006)~~

§ 4.º O Profissional do Magistério que esteja em efetivo exercício em Escola Especializada, cedido por convênio entre o Município de Curitiba e a Secretaria Estadual da Educação, e ainda aquele que esteja em efetivo exercício em instituições conveniadas com a Secretaria Municipal de Educação, nos termos dos Decretos Municipais n.ºs 746/98 e 272/99, pode fazer jus a 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação.

§ 5.º Fica assegurada ao Profissional do Magistério que, na data da publicação da presente lei, já estiver em efetivo exercício em escola especializada, Centro Municipal de Atendimento Especializado, classe especial ou sala de recursos e já receber gratificação nos termos do artigo 83 da Lei Municipal n.º 6761/85, a continuidade do recebimento desse adicional sem redução, enquanto permanecer nessa atividade, de acordo com a regulamentação da presente lei.

§ 6.º Fica assegurado aos profissionais do magistério que estejam no efetivo exercício de suas atividades de formação contínua nos Centros Municipais de Atendimento Especializado, desde os últimos 08 (oito) meses anteriores à data da vigência da presente lei, na forma da sua regulamentação, o recebimento da gratificação prevista no art. 83 da Lei Municipal n.º 6761/85.

CAPÍTULO VI DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Seção I

Art. 22. O número total de vagas do Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal é de 8.486 (oito mil, quatrocentos e oitenta e seis) sendo:

- a) Parte Especial - 4.693 (quatro mil, seiscentos e noventa e três);
- b) Parte Permanente - 2.117 (dois mil, cento e dezessete).

§ 1.º Na parte permanente constam 1.676 (um mil, seiscentos e setenta e seis) vagas não preenchidas.

§ 2.º Os números constantes no "caput", alíneas "a" e "b" e § 1.º, deste artigo, serão atualizados através de decreto do Poder Executivo, com base nos números totais existentes na data da publicação da presente lei.

Seção II Dos Procedimentos Iniciais e da Sistemática de Reenquadramento

Art. 23. Os profissionais do Quadro de Carreira do Magistério ficam reenquadrados a partir da data da publicação da presente lei, na parte especial ou na parte permanente de acordo com o previsto nos arts. 5.º, 24 e Anexo II, quadros de A a H da presente lei, observados os seguintes critérios:

I - serão reenquadrados no Nível I os profissionais do Magistério cuja investidura tenha observado qualificação de nível superior, bem como aqueles anteriormente reenquadrados nos termos do art. 26, da Lei Municipal n.º 6761/85.

II - serão reenquadrados na parte especial os profissionais do magistério cuja investidura tenha observado qualificação de nível médio.

Parágrafo único. O reenquadramento previsto neste artigo será realizado sem prejuízo dos vencimentos dos servidores reenquadrados.

Art. 24. Os atuais ocupantes dos cargos de Assistente de Educação "A", "B", "C" e "D" e Assistente Técnico de Educação "C" e "D" serão enquadrados na área de atuação de Assistência Pedagógica, sem prejuízo de seus vencimentos.

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos de Assistente de Educação "A" e "B" serão reenquadrados na parte especial do quadro e os ocupantes dos cargos Assistente de Educação "C" e "D", Assistente Técnico de Educação "C" e "D" serão reenquadrados na parte permanente do quadro.

Art. 25. Quando da publicação da presente lei, os profissionais do magistério, ativos e inativos, serão reenquadrados 02 (duas) referências acima daquela em que se encontrarem.

Parágrafo único. O "caput" do artigo aplica-se também aos servidores que se encontrarem em estágio probatório quando da publicação da presente lei.

Art. 26. Quanto às áreas de atuação específica, para efeitos de reenquadramento, será observado o cargo dos atuais ocupantes dos cargos de Professor de pré a 4.^a série "A", "B", "C", "D", Professor de 5.^a a 8.^a série, Professor de 5.^a a 8.^a série "C" Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Supervisor Escolar "C", Assistente de Educação "A", "B", "C", "D" e Assistente Técnico de Educação "C" e "D" no Plano de Carreira do Magistério Lei n.º 7.670/91, art. 11 da Lei n.º 8.579/94, art. 6.º da Lei n.º 8.249/93 e Decretos n.ºs 181 e 196/95, 267 e 324/96, sem prejuízo de seus vencimentos.

Art. 27. Aos atuais inativos decorrentes do Quadro do Magistério fica assegurada a reclassificação de acordo com o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

§ 1.º Os inativos decorrentes dos cargos de Professor de Pré a 4.^a Série "A" e "B" e Assistente de Educação "A" e "B" serão reclassificados segundo a Parte Especial do Quadro implantado com a presente lei.

§ 2.º Os inativos decorrentes dos cargos de Professor de Pré a 4.^a Série "C" e "D", Professor de 5.^a a 8.^a Série, Professor de 5.^a a 8.^a Série "C", Assistente de Educação "C" e "D", Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Supervisor Escolar "C" e Assistente Técnico de Educação "C" e "D" serão reclassificados segundo a Parte Permanente do Quadro implantado com a presente lei.

§ 3.º Fica vedada aos atuais inativos decorrentes do quadro do magistério anterior à presente lei qualquer das formas de crescimento previstas neste diploma.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 28. O servidor lotado na Secretaria Municipal da Educação que estiver em efetivo exercício nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino, definidas como de difícil provimento, fará jus ao recebimento de gratificação correspondente a 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico inicial da sua carreira, de acordo com a regulamentação da presente lei.~~

Art. 28. O servidor lotado na Secretaria Municipal da Educação que estiver em efetivo exercício nas unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino definidas como de difícil provimento, fará jus ao recebimento da gratificação entre 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o vencimento inicial da sua carreira, de acordo com a regulamentação da presente Lei. (Redação dada pela Lei n.º 12114/2007)

§ 1.º A gratificação será devida exclusivamente durante o período em que o servidor estiver em efetivo exercício em unidade escolar definida como de difícil provimento, não se caracterizando como adicional incorporável aos vencimentos do servidor para nenhum efeito.

§ 2.º O direito à gratificação cessará automaticamente no momento em que a unidade escolar deixe de ser considerada como de difícil provimento.

§ 3.º O decreto de que trata o "caput" deste artigo deverá ter vigência a partir do ano seguinte à publicação da presente lei."

§ 4.º A definição, por decreto, da unidade de difícil provimento, para os fins previstos neste artigo, deverá ocorrer sempre antes da publicação do edital do processo de remanejamento.

§ 5.º A Administração deverá considerar o tempo mínimo de 02 (dois) anos para proceder a alteração das unidades escolares referidas no "caput" deste artigo.

Art. 29. As vantagens previstas nos incisos do artigo 21 e no artigo 28 da presente lei não serão incorporáveis para efeitos de aposentadoria.

Art. 30. Até o final da Década de Educação admitir-se-á, com a formação mínima exigível para a investidura na área de atuação de Docência I do cargo de Profissional de Magistério a licenciatura curta com formação pedagógica, acrescida de nível médio na modalidade Normal.

Parágrafo único. Após o prazo previsto no "caput" deste artigo, a formação mínima exigível para a investidura em cargo de qualquer área de atuação do Profissional do Magistério será a prevista nos artigos. 63 e 64 da Lei Federal n.º 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - e observadas as demais condições previstas na regulamentação da presente lei.

Art. 31. Fica assegurada aos Profissionais do Magistério ativos e que estejam no exercício da função, a mudança da parte especial para a parte permanente do Quadro, observadas as seguintes condições:

I - somente mediante procedimento específico de transição composto de prova de aferição de conhecimentos ocorrerá a mudança prevista no "caput" deste artigo;

~~II - A mudança poderá ocorrer na forma prevista no inciso anterior, no período de dez (10) anos contado da publicação desta lei.~~

II - a realização do procedimento de transição ficará adstrita ao conteúdo das manifestações do Conselho Nacional de Educação quanto ao limite de tempo necessário para que a formação de docentes da Educação Básica se ajuste ao disposto no art. 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB. (Redação dada pela Lei n.º 12348/2007)

III - constitui requisito para participação no procedimento específico de transição a comprovação de habilitação em curso de licenciatura curta com formação pedagógica ou licenciatura plena com formação pedagógica ou em curso Normal Superior ou em curso de

graduação correspondente à área de conhecimento específico, complementada com formação pedagógica.

IV - o profissional aprovado no procedimento específico de transição será reenquadrado no nível I, da parte permanente com ganho de 15 % (quinze por cento) sobre a referência que ocupava na parte especial;

V - os Profissionais do Magistério em estágio probatório na data da publicação da presente lei, serão reenquadrados com ganho de 15 % (quinze por cento) sobre a referência que ocupavam na parte especial.

VI - todos os efeitos funcionais e financeiros decorrentes do procedimento de transição se produzirão a partir da data de sua homologação;

VII - após a homologação de cada procedimento de transição realizado serão extintos os cargos ocupados na parte especial pelos servidores que participaram do processo e remanejadas as respectivas vagas para a parte permanente do Quadro, até total extinção da parte especial.

§ 1.º O cargo ocupado na parte especial que tornar-se vago em consequência de aposentadoria, exoneração, demissão ou óbito, será imediatamente transferido para a parte permanente do Quadro.

§ 2.º Os candidatos com 02 (duas) matrículas poderão participar de um único procedimento de transição, cujos resultados produzirão efeitos para ambas as matrículas."

Art. 32. Nos procedimentos de crescimento horizontal e vertical, previstos nas Seções I e II, do Capítulo IV, realizados após a publicação desta Lei, serão aceitos os certificados dos últimos 10 (dez) anos, a contar da data da publicação do edital de cada procedimento.

§ 1.º Os títulos de especialização, mestrado e doutorado não estão condicionados aos prazos referidos neste artigo.

§ 2.º Os títulos e certificados de que trata este artigo poderão ser apresentados mais de uma vez, desde que a sua utilização não tenha resultado em ganho de referência em procedimentos anteriores.

Art. 33. As normas referentes ao crescimento horizontal constante da Seção I do Capítulo IV desta lei se aplicam à parte especial do quadro.

~~Art. 34. Não terá direito ao crescimento vertical nem horizontal o Profissional do Magistério que não estiver desenvolvendo programas de escolarização formal em trabalho efetivo na Secretaria Municipal da Educação ou Secretaria Municipal da Criança ou que seja integrante de convênio específico de apoio à escolarização formal.~~

~~Parágrafo único. Na Secretaria Municipal de Esporte e Lazer terão direito ao crescimento vertical/horizontal os Profissionais do Magistério que ali estiverem desenvolvendo atividades de atendimento direto a alunos regularmente inscritos em programas municipais voltados ao desenvolvimento físico na área de esporte e lazer, situação a ser extinta até o final da década da educação, nos termos da Lei nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.~~

Art. 34. Terá direito ao crescimento horizontal e vertical o profissional do magistério que estiver em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Educação e Secretaria Municipal de Esporte e Lazer, bem como aqueles profissionais integrantes de convênio específico de apoio à Escolarização formal. (Redação dada pela Lei n.º 11.000/2004)

Art. 35. A abertura de procedimentos de crescimento horizontal e de mudança de área de atuação depende de previsão específica em Lei Orçamentária a ser definida pela Administração.

Art. 36. Os atuais ocupantes dos cargos de Professor de Pré a 4.^a Série "A" e "B", Assistente de Educação "A" e "B", Professor de Pré a 4.^a Série "C" e "D", Professor de 5.^a a 8.^a Série, Professor de 5.^a a 8.^a Série "C" e Assistente de Educação "C" e "D", Orientador Educacional, Supervisor Escolar, Supervisor Escolar "C" e Assistente Técnico de Educação "C" e "D" deixam de ser regidos pela Lei Municipal n.º 7670/91, art. 6.º da Lei n.º 8249/93 e art. 11 da Lei n.º 8579/94, passando a ser integralmente regidos pelos dispositivos da presente lei.

Art. 37. Os decretos necessários à regulamentação da presente lei deverão ser editados no prazo de 60 (sessenta dias) a partir da data de sua publicação.

Art. 38. Será criada, por decreto do Poder Executivo, uma Comissão Técnica para:

- I - a condução dos procedimentos de transição da parte especial para a parte permanente, previstos no art. 31;
- II - a condução dos procedimento da mudança de área de atuação, previstos no art. 8;
- III - a condução dos procedimentos do crescimento horizontal e vertical, previstos nas Seções I e II do Capítulo IV.

Parágrafo único. A comissão será constituída por representantes da Secretaria Municipal da Educação, da Secretaria Municipal de Recursos Humanos e contará com a participação de um membro representante da categoria dos profissionais do magistério.

Art. 39. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 40. Contra os atos determinados por esta lei, o Profissional do Magistério poderá interpor recurso administrativo junto ao Núcleo de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Educação, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da data da publicação desta lei.

Art. 41. Ficam excluídas das fichas funcionais dos professores municipais as anotações que se referem às penalidades impostas em decorrência da participação em paralisações ocorridas nos dias 22 de outubro de 1997, 30 de setembro de 1998, 17 de junho de 1999 e 25 de maio de 2000.

Parágrafo único. As penalidades a que se refere o "caput" deste artigo são advertências, suspensões, faltas e atrasos.

Art. 42. Revogam-se o art. 5.º da Lei n.º 8580/94, o art. 83 da Lei n.º 6761/85, e os arts. 11 e 12 da Lei n.º 8579/94 assim como as demais disposições em contrário.

Art. 43. Esta lei entra em vigor a partir de 01 de julho de 2001.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 28 de junho de 2001.

Cassio Taniguchi
PREFEITO MUNICIPAL

LEI N.º 12.348 DE 16 DE AGOSTO DE 2007

"ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001, QUE "INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL", INSTITUI A HORA PERMANÊNCIA PARA OS CARGOS DE EDUCADOR E EDUCADOR SOCIAL, REGIDOS PELA LEI N.º 12.083, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2006 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º O art. 6.º da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 6.º A Carreira de Magistério Público Municipal é constituída pelo cargo único de Profissional do Magistério, estruturado nos níveis I, II, III e IV de habilitação, composto de 4 (quatro) áreas de atuação, descritas nos incisos III, IV, V e VI do art. 3.º da presente lei." (NR)

Art. 2.º O art. 7.º da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7.º Para o cargo de Profissional do Magistério, de acordo com os níveis de habilitação, exigir-se-á:

I - no Nível I, formação superior em curso Normal Superior, licenciatura plena ou em curso de graduação correspondente à área de conhecimento específico, complementada com formação pedagógica;

II - no Nível II, formação em nível de pós-graduação "lato sensu", em cursos na área da educação básica, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - no Nível III, a formação em nível de pós-graduação "stricto sensu", em programas de mestrado na área da educação;

IV - no Nível IV, a formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu", em programas de doutorado na área de educação.

§ 1.º O Profissional do Magistério com formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu", em programas de doutorado na área de educação, já enquadrado no Nível III, através de Procedimento Seletivo Específico de Crescimento Vertical, será automaticamente enquadrado no Nível IV, conforme regulamentação em Decreto.

§ 2.º O Profissional do Magistério que atingir o Padrão 124, Referência I, do Nível IV, da Parte Permanente da tabela de vencimentos do plano de carreiras, instituído por esta lei, e continuar crescendo horizontalmente, fará jus a um adicional que integrará o vencimento, de valor correspondente à diferença de tabela entre as referências "H" e "I", a cada crescimento." (NR)

Art. 3.º O inciso II do art. 31 da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, passa a vigorar com a seguinte redação:

"II - a realização do procedimento de transição ficará adstrita ao conteúdo das manifestações do Conselho Nacional de Educação quanto ao limite de tempo necessário

para que a formação de docentes da Educação Básica se ajuste ao disposto no art. 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB." (NR)

Art. 4.º A tabela de vencimentos do Nível I, Docência I do cargo de Profissional do Magistério será alterada gradativamente, reequadrando todos os servidores atuantes nesta Docência, da seguinte forma:

I - ganho de 3 (três) referências em agosto de 2007 para todos os profissionais do magistério integrantes da Docência I, quando o vencimento inicial da tabela respectiva passará a ser o padrão 103, referência "D";

II - ganho de 3 (três) referências em maio de 2008 para todos os profissionais do magistério integrantes da Docência I, quando o vencimento inicial da tabela respectiva passará a ser o padrão 103, referência "G";

III - ganho de 2 (duas) referências em maio de 2009 para todos os profissionais do magistério integrantes da Docência I, quando o vencimento inicial da tabela respectiva passará a ser o padrão 103, referência "I";

IV - ganho de 2 (duas) referências em maio de 2010 para todos os profissionais do magistério integrantes da Docência I, quando o vencimento inicial da tabela respectiva passará a ser o padrão 104, referência "B".

~~§ 1.º Os ganhos mencionados nos incisos deste artigo serão extensivos aos proventos de aposentadoria e pensão, na mesma ordem cronológica.~~

§ 1.º Os ganhos mencionados nos incisos deste artigo serão extensivos aos proventos de aposentadoria e pensão, na mesma ordem cronológica, excluindo-se aqueles proventos que tenham sido concedidos sem direito à paridade e isonomia. (Redação dada pela Lei n.º 13143/2009)

§ 2.º Os profissionais enquadrados na Docência I e Assistência Pedagógica, parte especial, do padrão 100, referência "C" até o padrão 102, referência E, receberão os mesmos ganhos previstos no caput deste artigo e seus incisos, quando passarem da parte especial para a parte permanente.

Art. 5.º Os Profissionais do Magistério enquadrados na Docência "I" e Assistência Pedagógica, Parte Especial, do Padrão 100, Referência "C" até o Padrão 102, Referência E, receberão, como prêmio de incentivo à fixação no trabalho docente e ao contínuo desenvolvimento na área da educação formal, uma referência em agosto de 2007.

Parágrafo Único. O direito à premiação prevista no caput deste artigo está condicionado ao preenchimento das seguintes condições:

I - número de faltas anotado em ficha funcional não superior a 4 (quatro) faltas nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei;

II - inexistência de penalidade administrativa formalmente aplicada, nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei.

Art. 6.º Os Profissionais do Magistério enquadrados na Docência "II", Suporte Técnico Pedagógico e Assistência Pedagógica, do Padrão 104, Referência "B" até o Padrão 114, Referência "E", receberão como prêmio de incentivo à contínua excelência na prestação de serviços na área da educação, 1 (uma) referência em agosto de 2007 e 1 (uma) referência em maio de 2008.

Parágrafo Único. O direito à premiação prevista no caput deste artigo está condicionado ao preenchimento das seguintes condições:

I - número de faltas anotado em ficha funcional não superior a 4 (quatro) faltas nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei;

II - inexistência de penalidade administrativa formalmente aplicada, nos 12 (doze) meses anteriores à publicação desta lei.

Art. 7.º Os critérios para aceitação dos títulos apresentados para comprovação dos requisitos enunciados nos incisos do art. 7.º da Lei Municipal n.º 10.190, de 28 de junho de 2001 serão estabelecidos em Decreto.

Art. 8.º Fica instituída a hora permanência, correspondente a 20% (vinte por cento) da jornada de 40 (quarenta) horas semanais, que deverá ser cumprida no local de trabalho, para os cargos de Educador e Educador Social, regidos pela Lei n.º 12.083, de 26 de dezembro de 2006, com atuação na Secretaria Municipal da Educação, nas atividades de planejamento, estudos, aperfeiçoamento e atendimento às famílias.

Art. 9.º Ficam revogadas as anotações em ficha funcional dos servidores municipais, referente à participação em paralisações e greves ocorridas nos dias 08 e 11 de junho de 2001.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 16 de agosto de 2007.

CARLOS ALBERTO RICHA

Prefeito Municipal

LEI N.º 13.249, DE 17 DE AGOSTO DE 2009

"ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI MUNICIPAL N.º 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001, QUE "INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL", DA LEI N.º 12.348, DE 16 DE AGOSTO DE 2007, QUE ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001 E DA LEI N.º 13.143 DE 9 DE ABRIL DE 2009, QUE ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 10.190 DE 28 DE JUNHO DE 2001 E DA LEI N.º 12.348, DE 16 DE AGOSTO DE 2007, QUE ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001".

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º Os Profissionais do Magistério enquadrados nas Áreas de Atuação de Docência "II", Suporte Técnico Pedagógico e Assistência Pedagógica na parte permanente do quadro, no momento da implantação da Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, e enquadrados conforme a Lei n.º 13.143, de 9 de abril de 2009, que altera a Lei n.º 10.190, de 2001, que Institui o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e a Lei n.º 12.348, de 16 de agosto de 2007, que altera dispositivos da Lei n.º 10.190, de 2001, do Padrão 104, Referência "B" até o Padrão 500, Referência "I", beneficiados ou não pelo art. 6.º da Lei n.º 12.348, de 2007, receberão ganhos de 8 (oito) referências, conforme escalonamento disposto no art. 4.º desta lei.

Art. 2.º Aos Profissionais do Magistério enquadrados nas Áreas de Atuação de Docência "II", Suporte Técnico Pedagógico e Assistência Pedagógica na parte permanente do quadro, que mudaram de Área de Atuação por Procedimento Seletivo Específico, após a implantação da Lei n.º 10.190, de 2001, será concedido ganho conforme os incisos abaixo:

I - 1 (uma) referência para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/D para o 104/B;

II - 2 (duas) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/E para o 104/B;

III - 3 (três) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/F para o 104/B;

IV - 4 (quatro) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/G para o 104/B;

V - 5 (cinco) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/H para o 104/B;

VI - 6 (seis) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 103/I para o 104/B;

VII - 7 (sete) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência 104/A para o 104/B;

VIII - 8 (oito) referências para os Profissionais do Magistério que por ocasião do Procedimento de Mudança de área de Atuação, passaram do Padrão/Referência igual ou superior ao 104/B.

Art. 3.º O Profissional do Magistério que, através de procedimento específico, tiver a sua área de atuação alterada de Docência I para Docência II, Suporte Técnico Pedagógico e Assistência Pedagógica, parte permanente, ao longo do cronograma de implantação dos efeitos previstos nos arts. 4.º, 5.º e 6.º da Lei n.º 12.348, de 2007, terá direito somente àquelas referências que até então não lhe foram concedidas considerado como limite o total de 10 (dez) referências, conforme o escalonamento disposto do art. 4.º desta lei.

Art. 4.º O escalonamento de ganho de referências, bem como os meses e anos de sua implantação, mencionados nos arts. 1.º, 2.º, 3.º e 5.º desta lei ocorrerão nas seguintes quantidades e periodicidades:

N.º TOTAL DE REFERÊNCIAS A RECEBER	MÊS/ANO/N.º DE REFERÊNCIAS		
	AGOSTO 2009	AGOSTO 2010	AGOSTO 2011
10	04	04	02
09	04	04	01
08	04	04	-
07	04	03	-
06	04	02	-
05	04	01	-
04	04	-	-
03	03	-	-
02	02	-	-
01	01	-	-

Art. 5.º O ganho de referências determinado no escalonamento previsto no art. 4.º desta lei será concedido também aos proventos de aposentadoria e pensão decorrentes do cargo de Profissional do Magistério, à exceção dos benefícios concedidos sem direito a paridade e isonomia, observados os seguintes critérios:

I - 10 (dez) referências para os proventos concedidos até a publicação da Lei n.º 12.348, de 2007;

II - 9 (nove) referências para os proventos concedidos após a publicação da Lei n.º 12.348, de 2007, que foram beneficiados com uma referência por força do art. 6.º daquela lei;

III - 8 (oito) referências para os proventos concedidos após a publicação da Lei n.º 12.348, de 2007 que foram beneficiados com duas referências por força do art. 6.º daquela lei.

Art. 6.º Os Profissionais do Magistério mencionados nos arts. 1.º a 3.º desta lei receberão as diferenças de referências a que farão jus, sem prejuízo da concessão de proventos de aposentadoria ou pensão, na forma disposta no art. 4.º desta lei.

Parágrafo Único. Ficam excluídos dos pagamentos mencionados no caput deste artigo os proventos concedidos sem direito a isonomia e paridade.

Art. 7.º A situação de enquadramento individual decorrente da subsunção a um determinado artigo desta lei implica, necessariamente, na exclusão de incidência de qualquer outro.

Art. 8.º Ficam excluídos dos ganhos mencionados na presente lei todos os Profissionais do Magistério na área de atuação Docência II, nomeados a partir da publicação da Lei n.º 10.190, de 2001.

Art. 9.º O anexo I da Lei n.º 13.143, de 2009, fica substituído pelo anexo de igual número, parte integrante desta lei, com efeitos funcionais e financeiros a partir de 1.º de abril de 2009.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 17 de agosto de 2009.

Carlos Alberto Richa
PREFEITO MUNICIPAL

LEI N.º 13.399 DE 16 DE DEZEMBRO DE 2009

ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI N.º 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001, QUE INSTITUI O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º O art. 21 da Lei n.º 10.190, de 2001, passa a vigorar acrescido do inciso IV, com a seguinte redação:

"IV - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento básico inicial da área de atuação, pelo exercício de efetiva docência, suporte técnico pedagógico ou função diretiva nos Centros Municipais de Atendimento Especializado, integrantes da Rede Municipal de Ensino, de acordo com a regulamentação da presente lei." (AC)

Art. 2.º Os §§ 1.º e 2.º do art. 21 da Lei n.º 10.190, de 2001, passam a vigorar com as seguintes redações:

"§ 1.º As vantagens previstas nos incisos I, II, III e IV estão respaldadas na política de inclusão para o portador de necessidades educacionais especiais adotada pela Secretaria Municipal da Educação. (NR)

§ 2.º As vantagens previstas nos incisos I, II, III e IV deste artigo poderão ser percebidas de forma cumulativa com as demais gratificações." (NR)

Art. 3.º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 16 de dezembro de 2009.

Carlos Alberto Richa
PREFEITO MUNICIPAL

DECRETO N.º 1.465

REGULAMENTA A LEI FEDERAL N.º 11.301/2006
NO ÂMBITO DO MUNICÍPIO DE CURITIBA.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, de acordo com o inciso IV, do artigo 72, da Lei Orgânica do Município de Curitiba, de acordo com o disposto na Lei Federal n.º 11.301/2006, Lei Municipal n.º 10.190/2001 e baseado no Processo n.º 1.637/2006 - IPMC, DECRETA:

Art. 1.º No âmbito do Município de Curitiba, para os efeitos do disposto no § 5.º, do artigo 40, da Constituição Federal/1988, são consideradas funções de magistério as exercidas por Profissionais do Magistério e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidades escolares e as de coordenação e assessoramento pedagógico, definidas neste decreto.

Art. 2.º Para efeitos de aplicação deste decreto, consideram-se como estabelecimentos de educação básica, os seguintes equipamentos da estrutura da Prefeitura Municipal de Curitiba:

- I - Centros Municipais de Educação Infantil;
- II - Escolas Municipais Regulares;
- III - Escolas Municipais Especializadas;
- IV - Centros Municipais de Atendimento Especializado;
- V - Unidades de Contraturno;
- VI - Faróis do Saber, exclusivamente àqueles vinculados física e administrativamente às escolas municipais de educação básica.

Parágrafo Único. Entende-se também para efeito deste artigo as instituições que mantêm convênio com a Secretaria Municipal da Educação, desde que as funções exercidas tenham relação com a atividade principal de educação básica, com os respectivos registros e autorizações de funcionamento.

Art. 3.º Consideram-se como funções de magistério, para fins de aplicação da Lei Federal n.º 11.301/2006, as seguintes atividades desde que exercidas nos locais definidos no artigo 2.º deste decreto:

- I - Diretor de Unidade Escolar;
- II - Vice-Diretor de Unidade Escolar;
- III - Chefe de Serviço de Apoio Administrativo de Unidade Escolar;
- IV - Coordenador de Projetos em Unidades Escolares;
- V - Suporte Técnico-Pedagógico.

Parágrafo Único. Para fins de aplicação deste artigo, serão consideradas as atividades exercidas apenas pelos servidores municipais que ocuparem os cargos de Profissional do Magistério e Pedagogo.

Art. 4.º Os servidores que se enquadram nos termos deste decreto poderão ser beneficiados, mediante requerimento, pelo abono de permanência previsto no § 19, do artigo 40, da Constituição Federal/1988.

Art. 5.º No caso de decisão contrária do Supremo Tribunal Federal, na ADIN 3772, os benefícios concedidos com base neste decreto serão revertidos, se assim determinar o respectivo acórdão.

Art. 6.º Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos à data da vigência da Lei Federal n.º 11.301, em 10 de maio de 2006.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 4 de dezembro de 2006.

Carlos Alberto Richa

Prefeito Municipal

Arnaldo Agenor Bertone

Secretário Municipal de Recursos Humanos

Mauricio Eduardo Sá De Ferrante

Secretário do Governo Municipal

Eleonora Bonato Fruet

Secretária Municipal da Educação

Lourenço Fregonese

Diretor - Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba

LEI N.º 12.114, DE 13 DE MARÇO DE 2007

ALTERA DISPOSITIVO DA LEI N.º 10.190, DE
28 DE JUNHO DE 2001.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1.º O art. 28 da Lei n.º 10.190, de 28 de junho de 2001, passará a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 28 O servidor lotado na Secretaria Municipal da Educação que estiver em efetivo exercício nas unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino definidas como de difícil provimento, fará jus ao recebimento da gratificação entre 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o vencimento inicial da sua carreira, de acordo com a regulamentação da presente Lei."

Art. 2.º Os efeitos desta Lei retroagem à 1.º de janeiro de 2007.

Art. 3.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO 29 DE MARÇO, em 13 de março de 2007.

CARLOS ALBERTO RICHA

Prefeito Municipal